

La eficacia de los planes de igualdad en la inserción laboral de las mujeres

Marina SUBIRATS MARTORI *

La historia reciente de las relaciones de las mujeres con el mercado de trabajo en nuestro país, ofrece una visión de cambio y evolución intensa y rápida de las situaciones y de los criterios políticos y sociales sobre este tema, sobre todo si consideramos los últimos veinte años.

Hemos pasado de la pervivencia de importantes discriminaciones en el ámbito jurídico laboral, a disponer de una legislación equiparable a las más avanzadas de Europa en la materia. Este estrecho margen temporal ha sido también suficiente para hacer evolucionar en el tratamiento y formas de actuación sobre la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo; hemos superado la consideración de la igualdad de derechos para llegar al compromiso institucional de la aplicación de políticas de acción positiva, llegando incluso a la reflexión sobre la necesidad de aplicar los criterios de la igualdad de oportunidades sobre las políticas generales de empleo y formación profesional.

No obstante estos cambios, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, a pesar de la innegable mejora, continua adoleciendo de problemas que las colocan en una situación de desigualdad con respecto a los varones. Pensemos por ejemplo que el hecho de que aunque la formación profesional de las mujeres haya aumentado considerablemente no se ha conseguido superar el problema de la mayor tasa de desempleo de las mujeres respecto de la de los hombres, incluso en aquellos tramos de población en los que las diferencias entre los niveles educativos de hombres y mujeres son casi inexistentes; me estoy refiriendo a las mujeres jóvenes que son un colectivo con los índices de paro alarmantes, superior al del colectivo de hombres de la misma edad.

Este y otros indicadores similares que persisten, nos demuestran que el

* Directora del Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

mundo laboral continua resistiéndose a la plena incorporación de las mujeres al empleo y nos obligan a profundizar y reinterpretar una y otra vez los problemas existentes y las posibles soluciones.

Desde este punto de vista conviene recordar dos consideraciones previas sobre la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo que no podemos perder de vista a la hora de hablar de la aplicación de políticas y actuaciones que la favorezcan.

Una cuestión de justicia para con las mujeres

Este primer argumento está relacionado directamente con las mujeres y el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo.

En una sociedad como la nuestra en la que la valoración de las personas, el status económico y social, se encuentra directamente relacionado con la actividad remunerada que se desarrolla, no pueden persistir obstáculos ni legislativos ni sociales que dificulten la incorporación de más de la mitad de la población, las mujeres, al mercado de trabajo.

Obstaculizar que las mujeres puedan participar en el trabajo remunerado y continuar colocándolas directamente relacionadas con el trabajo reproductivo no remunerado, supone colocar a las mujeres en una posición social de la que no sólo se deriva su desigualdad ante el mercado de trabajo, sino una discriminación social que afecta a todos los ámbitos públicos de la convivencia social.

Es cierto que hemos superado la etapa en la que la desigualdad de las mujeres ante el mercado de trabajo era de origen legislativo, pero no es menos cierto que persisten obstáculos de tipo cultural y social que se traducen en una cifras de actividad laboral y desempleo de las mujeres que distan mucho de ser igualitarias a las de los hombres. El objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo debe dirigirse a la superación de este tipo de obstáculos con el fin de convertir esa igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Una cuestión de eficacia económica. No se puede seguir prescindiendo de las mujeres

Este segundo argumento nos lleva a enfocar la cuestión de la plena incorporación laboral de las mujeres desde un punto de vista más general, concretamente dentro del contexto de las políticas de desarrollo económico y social.

Los cambios demográficos recientes que se han producido en los países desarrollados han provocado un envejecimiento de la población. En términos

laborales esto se traduce en un aumento de la población inactiva, cuyo nivel de ingresos y calidad de vida dependerá de la riqueza que genere la población activa que, a su vez, está disminuyendo.

Por otra parte, si tenemos en cuenta la reciente evolución del mercado de trabajo, en pocos años Europa será deficitaria en mano de obra cualificada. La mayoría de los empleos que se pierden corresponden a puestos poco cualificados y los niveles de paro se concentran en colectivos con escasa o inadecuada cualificación profesional, mientras que se incrementa la demanda de profesionales altamente cualificados o de servicios especializados.

Desde estas dos orientaciones, la necesidad de aumentar la población activa y la necesidad de cualificar y/o formar personas capaces de afrontar los nuevos retos que el mercado de trabajo nos plantea, aplicar políticas de igualdad de oportunidades dirigidas a la formación, cualificación e inserción laboral de las mujeres se convierte en una labor de vital importancia no sólo para ellas mismas sino para el desarrollo económico y social general.

Existen por tanto, desde el punto de vista de los derechos de las mujeres y desde el punto de vista del desarrollo económico, poderosas razones para actuar desde las instituciones públicas en favor de la promoción del empleo de las mujeres, actuación que, colocándonos en nuestro entorno de Europa Occidental, en los últimos 20 años, está definida por lo que conocemos por la denominación de Programas o Planes de acciones positivas para la igualdad.

Los programas de igualdad de oportunidades: programas de acción europeos y planes de igualdad españoles

Los programas de acción comunitarios

La primera alusión al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo a nivel comunitario, la encontramos en el propio Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957. Este Tratado, en su artículo 119, establecía como obligación de los Estados miembros el garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo.

Aunque esta es la única disposición del tratado en materia de discriminación por razón de sexo, el desarrollo de este artículo por parte de las instituciones comunitarias supuso el inicio de un proceso encaminado a luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres en el seno del mercado de trabajo.

Este proceso de desarrollo de lucha contra la desigualdad se inició en la Cumbre de París en octubre de 1972, en la que la Comisión sometió al Consejo de Ministros un Programa de Acción Social que proponía como uno de

sus objetivos: *«Crear una situación en la que se asegure la Igualdad entre los hombres y mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad, mejorando las condiciones económicas y psicológicas, así como la infraestructura social y pedagógica».*

Esta propuesta de la Comisión marcó el punto de inflexión a partir del cual se ha desarrollado una importante actividad en el seno de la Comunidad para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva.

A partir de 1975, tras la aprobación del Programa de Acción Social en 1974, la Comunidad fue especificando y ampliando progresivamente el ámbito de aplicación del principio de igualdad, en principio a través de sus actos legislativos. Sin embargo, pronto fue evidente que la aplicación de las leyes no basta por sí sola para promover la igualdad de oportunidades en la práctica, por lo que la Comisión, a través de los programas de acción, puso su empeño en promover acciones concretas destinadas a mejorar las situaciones de las mujeres, en particular en materia de empleo.

El primer programa se desarrolló durante el período 1982-1985. Las líneas generales de este programa se apoyaban de una parte, en el fortalecimiento de los derechos individuales por medio de la extensión de la legislación comunitaria, y, de otra, en la promoción de la igualdad de oportunidades en la práctica, en particular por medio de programas de acciones positivas. Además, la Comisión, consciente de la necesidad de asociar las estructuras nacionales con esta nueva política, creó en 1982 el Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, constituido por representantes de comités u organismos nacionales encargados de la problemática de las mujeres en cada Estado, que serían los encargados de asistir a cada uno de los países en la puesta en marcha del programa, asegurando, al mismo tiempo, un intercambio permanente de experiencias y acciones impulsadas en los diferentes Estados miembros.

A finales de 1985 este programa llegó a su término al mismo tiempo que la Década de la Mujer de las Naciones Unidas y coincidiendo con la adopción de las perspectivas definidas en la Conferencia de Nairobi. Todo esto, conjuntamente con la experiencia adquirida por la Comisión así como la evaluación del Programa Comunitario 1982-1985, llevó a adoptar, en diciembre de 1985 el segundo programa para el período 1986-1990.

Este segundo programa define de una forma más precisa que el primero, cierto número de medidas específicas relativas a siete áreas distintas de actuación. En relación con el empleo de las mujeres propone medidas destinadas a favorecer su acceso y su participación igualitaria en el mercado de trabajo, especialmente en empleos donde tradicionalmente estaban subrepresentadas, así como acciones en favor de un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales.

Durante la vigencia de este segundo programa se desarrollaron numerosos instrumentos que han contribuido al impulso del desarrollo de la igualdad de oportunidades. En 1987, la Comisión puso en marcha un programa

de ayuda directa al empleo destinado a fomentar y alentar la creación de empresas por parte de mujeres y promovido por la Red de iniciativas locales de empleo ILE.

Así mismo se crearon una serie de redes con el objeto de fomentar el incremento de las acciones positivas, entre las que se encuentran la Red sobre la «Diversificación de las opciones profesionales», la red sobre la «Acción positiva en el sector privado», el «Grupo de trabajo sobre los altos cargos en la administración» o el «Comité para la Igualdad de oportunidades en radio y televisión», cuya labor ha proporcionado una experiencia considerable a la Comisión y a los Estados Miembros sobre la formulación y la aplicación de acciones positivas.

Finalmente en 1988, se puso en marcha la red IRIS, cuyo objetivo es mejorar la formación profesional de las mujeres. Esta red está formada por programas de formación profesional adaptados a las necesidades específicas de las mujeres, cuyo eje principal es desarrollar una metodología de la formación profesional para mujeres e instrumentos de evaluación de la formación profesional, así como fomentar el traspaso y el intercambio de experiencias.

Desde otro punto de vista, el segundo programa de acción sirvió para verificar que la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres sólo podría conseguirse si se realizaban progresos considerables que permitan conciliar la vida profesional con las responsabilidades familiares de las personas, por lo que en este contexto se creó la «Red de Servicios de Atención a la Infancia», que ha llamado especialmente la atención sobre el hecho de que, de acuerdo con las condiciones actuales, un sistema de servicios de atención a la infancia de calidad, es una de las condiciones previas para una real igualdad de oportunidades ante el empleo de hombres y mujeres.

A estos dos primeros programas les ha seguido un tercer programa de acción a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aprobado por Resolución del Consejo de 21 de mayo de 1991 para el período 1991-1995. También este programa pone especial atención en el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la reducción de obstáculos para que esto pueda producirse con especial atención a la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales de hombres y mujeres y la mejora de la calidad del empleo de las mujeres a través de la plena utilización de su potencial, aunque sin olvidar otros aspectos tales como la participación de las mujeres en los medios de comunicación o su acceso a los procesos de decisiones de los ámbitos público, económico y social, en los que es necesario trabajar para la creación del clima social suficiente para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres sea real y efectiva.

Hay que destacar que en el marco de este tercer programa y de los Fondos Estructurales, se ha desarrollado la aplicación de una iniciativa comunitaria de recursos humanos para el desarrollo de nuevas oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo: la Iniciativa Comunitaria NOW, que ha

ofrecido a los estados miembros, la posibilidad de una cofinanciación de acciones de carácter transnacional destinadas a promover programas de inserción y promoción laboral de las mujeres, pero que sobre todo ha permitido profundizar y experimentar sobre nuevas fórmulas y estrategias dirigidas a incrementar y mejorar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

El resultado de toda esta línea de actuación ha cristalizado en la explicitación del principio de igualdad de oportunidades dentro de las actuaciones en materia de recursos humanos de la Unión Europea de manera que en la actualidad este principio preside, por ejemplo, todas las acciones que se desarrollen en el marco del Fondo Social Europeo o en los marcos comunitarios de apoyo en materia de recursos humanos.

En 1995 finaliza el período de vigencia de este tercer programa pero se están iniciando ya los contactos con los Estados miembros con el fin de instrumentar un cuarto programa de acción para el período 1996-2000.

Toda esta actuación en materia de igualdad de oportunidades desarrollada por la Unión Europea desde la Constitución de la CEE a través del Tratado de Roma hasta la preparación de este cuarto programa de acción han contribuido a que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en lo relativo a su participación en el mercado de trabajo y en los beneficios que produce el crecimiento económico, se haya convertido en uno de los principios fundamentales de la construcción europea.

Los planes para la igualdad de oportunidades de las mujeres en España

No obstante, este proceso europeo no hubiera obtenido tan buenos resultados tanto en relación con la sensibilización social como en la mejora de la situación laboral de las mujeres, si no hubiera estado acompañado de acciones dentro de cada uno de los Estados miembros.

Aunque en la actualidad podemos afirmar que nos encontramos al mismo nivel que los países de nuestro entorno, España se incorporó de forma tardía al proceso de aplicación de políticas para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Tras la aprobación de la Constitución Española de 1978, se realizó un importante esfuerzo para adaptar el ordenamiento jurídico al principio de no discriminación por razón de sexo, recogido entre su articulado. Pero, de igual manera que sucedió a nivel europeo, las mejoras legislativas se revelaron insuficientes en la práctica para la consecución de una efectiva igualdad de oportunidades tanto a nivel general como en el mercado de trabajo.

El inicio de la aplicación de las políticas para la igualdad de oportunidades podemos situarlas en nuestro país en el año 1983, con la creación del Instituto de la Mujer. El Consejo rector de este Instituto, formado por representantes de diferentes departamentos ministeriales y seis vocales nombradas

entre personas destacadas por su trabajo en favor de los derechos de las mujeres, fue el encargado de la elaboración del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990), basándose en un informe elaborado por el Instituto de la Mujer sobre La Situación Social de la Mujer en 1986, y en el marco del Segundo Programa de Acción comunitario.

Este Plan fue aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros de 25 de septiembre de 1987, y supuso un compromiso institucional de los diferentes departamentos competentes para el desarrollo de los objetivos y las actuaciones recogidas en el citado Plan, de tal manera que representa dentro de la política española, la primera iniciativa integrada, encaminada a crear una red institucional en materia de igualdad de oportunidades, coordinando a todos aquellos organismos competentes en las diferentes áreas de actuación.

Además la influencia del Plan pretendía trascender del nivel administrativo estatal, de manera que organismos autonómicos e incluso locales, desarrollaran actuaciones similares dentro de su ámbito competencial, proceso que, de hecho, se ha desarrollado durante todos estos años, de manera que la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas y un gran número de Ayuntamientos cuentan con su propio Plan.

De las diez áreas temáticas en las que se dividía las diferentes acciones de este primer Plan, el peso específicos de los objetivos dirigidos directa o indirectamente a la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo era considerable. Concretamente el área 2.^a se dirigía a conseguir el acceso de todas las mujeres a mayores niveles de información, formación y cultura, el área 3.^a, a crear las condiciones necesarias para fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades en el ámbito de público y de lo privado entre hombres y mujeres, y el área 6.^a, a diversificar las opciones profesionales de las jóvenes, todos ellos temas que repercuten en la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, además de un área específica, la 7.^a, dirigida a reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de sexo, y a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas.

De la evaluación de este primer Plan, merece la pena destacar diferentes aspectos como es la total adecuación del ordenamiento jurídico al principio de no discriminación por razón de sexo y el desarrollo de acciones positivas en distintos ámbitos, especialmente en la educación, la formación y el empleo, así como la creación de servicios específicos dirigidos a las mujeres. Pero especialmente debemos destacar dos aspectos que nos han permitido avanzar en la aplicación de políticas de Igualdad. En primer lugar, la creación y desarrollo de estructuras administrativas y políticas en las diferentes Administraciones públicas con competencias en materia de igualdad de oportunidades, y en segundo el aumento de la sensibilidad social y, por lo tanto, la paulatina modificación de las actitudes ante la situación de las mujeres.

En definitiva, el desarrollo del primer Plan para la Igualdad de Oportuni-

dades, con lo que supuso respecto del desarrollo de estructuras, herramientas y servicios al servicio del principio de igualdad y de la no discriminación en razón de sexo, nos permitió recuperar el tiempo perdido en relación con los países de nuestro entorno, y nos planteó nuevos retos para el futuro.

Tras la finalización y evaluación del I Plan, en enero de 1993, también a través de acuerdo del Consejo de Ministros, se aprobó el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, para el período 1993-1995.

La experiencia acumulada en el desarrollo del I Plan, las orientaciones recogidas en el Tercer Programa de Acción comunitario, así como las aportaciones de los distintos Departamentos Ministeriales implicados y los organismos para la igualdad de oportunidades, nos permitía abordar el II Plan, como un proceso de cambio cualitativo en las políticas de igualdad de oportunidades basado en la superación de la lógica que separa el espacio público del espacio privado, a través de los cambios estructurales y culturales necesarios.

De la misma manera que en el plan anterior, resulta complicado separar estrictamente aquellas acciones dirigidas específicamente a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que aunque existe una área que tiene por objetivo equilibrar cualitativa y cuantitativamente la participación de las mujeres en el mundo laboral, muchas de las otras áreas están igualmente relacionadas con la mejora de las condiciones laborales de las mujeres. Así, aspectos relacionados con el incremento de la participación social, el acceso a los puestos de responsabilidad, el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas o el aumento de la participación social y política de las mujeres, por ejemplo, son aspectos que sin duda completan e inciden en una mejora de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

En la práctica, la actuación del Instituto de la Mujer y demás organismos implicados en el desarrollo de este plan en torno al mercado laboral, no puede definirse sin hacer referencia a un programa que no sólo ha sido la referencia en cuanto a políticas estatales de promoción de empleo para mujeres, sino que además nos ha permitido experimentar y poner en marcha nuevas formas de coordinación y actuación en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades en materia de empleo.

Me estoy refiriendo al programa desarrollado conjuntamente por el Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Empleo, en colaboración con veinte corporaciones locales de todo el territorio nacional, en el marco de la Iniciativa Comunitaria NOW. Este proyecto ha supuesto la puesta en marcha de los Centros NOW, desde donde se han desarrollado servicios específicos para mujeres de cara a su inserción laboral, en forma de itinerario de inserción, trabajando desde la preformación y definición de su proyecto profesional, hasta la promoción de la actividad emprendedora o la recualificación profesional, aprovechando los recursos propios que ofrecían las oficinas de empleo de las localidades donde estaban ubicados.

Al margen de los buenos resultados obtenidos en relación con el número

de beneficiarias atendidas, el desarrollo de las acciones de este proyecto dentro del marco de la colaboración institucional y de la innovación que ha definido los proyectos de la Iniciativa NOW, ha permitido poner en marcha una línea de actuación que sin duda marcará el futuro de las políticas de igualdad de oportunidades dirigidas a la promoción de empleo de las mujeres, y que no es otra cosa que la integración de las políticas de igualdad dentro de las políticas generales del mercado de trabajo, es decir, lo que conocemos con el nombre de *Mainstreaming*.

El futuro de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo. Reflexiones sobre el *mainstreaming*

Todos estos años de experiencia y todas las acciones desarrolladas para la promoción del empleo de las mujeres, han ido cambiando, como decíamos al principio de este artículo, la orientación y los criterios políticos sobre las políticas que deben aplicarse en cada momento. Además, en la actualidad estamos asistiendo a un proceso de evaluación tanto de las formas laborales como de las estructuras sociales en su conjunto, proceso íntimamente relacionado con el nuevo papel que las mujeres queremos representar en la sociedad, es más, muchos de estos cambios requieren soluciones que sólo desde una óptica de igualdad de oportunidades podrán adecuarse a las necesidades reales de hombres y mujeres del siglo XXI.

Algunos de los cambios y situaciones a los que me estoy refiriendo podrían analizarse en los siguientes puntos:

Cambio estructural

A nadie se le oculta que detrás de la crisis económica y sobre todo de empleo que estamos viviendo, existe latente un cambio estructural de las formas de producir, de organización del tiempo vital, de las cualificaciones, de las tecnologías y, en definitiva, de la forma de vivir y organizar los tiempos de trabajo remunerado, no remunerado y ocio. En esta sociedad en continuo proceso de cambio, la noción del empleo no puede basarse en una concepción estática y tradicional que nos remita a representaciones propias del siglo XIX. Por tanto, referirse a la integración de las mujeres en el empleo, no sólo es hablar del aumento de las tasas de actividad y ocupación, sino de la incorporación desde el presente de una lógica futura del empleo, solidariamente repartido y adaptado a los tiempos vitales de hombres y mujeres. Integrarse para el cambio, sin olvidar que el futuro no se encuentra sólo en el dominio tecnológico, sino también en la emergencia de nuevos sectores vinculados a la atención de las personas, el ocio, el medio ambiente, y en general a la mejora de la calidad de vida.

Igualdad y eficiencia económica no son excluyentes

Por otro lado, nos encontramos en un momento óptimo para avanzar en el reconocimiento y positivación de las capacidades que aportan las mujeres tanto en los nuevos entornos productivos como en el crecimiento económico en general. Como se apuntaba en la introducción de este artículo, es necesario superar el perjuicio de que «la igualdad y la eficiencia económica son resultados que se excluyen uno al otro, y entre los cuales es necesario optar».

Hablar de la integración de las mujeres en el mercado de trabajo no puede centrarse en competir con los hombres dentro de una organización laboral en declive que se ha manifestado incapaz de resolver el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos existentes, sino en ayudar a construir con ellos una sociedad más rica y plural, que no fuerce a las mujeres a asumir el modelo masculino dominante, sino que favorezca la suma de sus respectivas capacidades y necesidades a partir de una nueva valoración de su identidad, que no debe seguir definiéndose exclusivamente en términos negativos —las carencias o los problemas de las mujeres.

Cambios y expectativas de las mujeres y de sus demandas

Cuando hablamos de los cambios no sólo nos estamos refiriendo a los cambios que afectan a las empresas y maneras de producir y a la potencialidad de las mujeres a participar en ellas, también la realidad y las expectativas de las mujeres están cambiando vertiginosamente en los últimos años.

El masivo acceso femenino al aparato educativo ha servido para romper las diferencias de formación que separaban a hombres y mujeres en épocas anteriores, pero paralelamente ha abierto una enorme brecha interna entre las expectativas personales y profesionales de las mujeres en el transcurso de apenas una generación. Por otra parte, la generalización de los anticonceptivos, el aumento de los índices de participación laboral y las modificaciones en la estructura demográfica, han provocado fuertes cambios en las pautas de reproducción. Todo ello ha contribuido a que la vida y la experiencia de las mujeres sea más plural y más compleja, convirtiendo al sujeto «mujer» en una abstracción homogeneizadora detrás de la cual existen «mujeres» con situaciones, perspectivas y demandas cada vez más distintas.

Abordar estrategias para la integración laboral de las mujeres, significa el reconocimiento de esa creciente pluralidad a través de fórmulas de intervención que acometan desde problemáticas de marginación de determinados colectivos de mujeres, hasta el acceso de otras a puestos de responsabilidad.

Por último, existe un aspecto crucial al hablar de la integración de las mujeres al empleo. Tal integración se está produciendo desde el modelo social de división sexual de trabajo, sin que se produzca un auténtico cuestionamiento de tal modelo. Sin embargo es indudable que este modelo se está desgastando ya que no ha previsto respuestas a esta nueva realidad de ausencia de las mujeres del espacio privado, trasladando la resolución del problema a las propias mujeres a partir de presupuestos que parten de un desdoblamiento imposible de su tiempo, su espacio y su energía para hacer posible el funcionamiento del hogar como si permaneciesen en él a tiempo completo.

La disyuntiva que se plantea entre la elección del rol familiar o profesional, o la posibilidad de convertirse en la *superwoman* que compatibiliza todos los papeles a costa de su calidad de vida, no es más que una limitación para las mujeres.

Una vez parece claro que la actuación desde las políticas de igualdad de oportunidades en relación con el mercado de trabajo deben actuar teniendo en cuenta todos los factores apuntados, es necesario elegir cual es el procedimiento adecuado para el desarrollo de las mismas. Hablar de integración, de «*mainstreaming*», parece que nos coloca ante un dilema sobre las formas en las que aplicar estas políticas: ¿Se trata de elegir entre poner el acento en las iniciativas específicas o hacerlo, al contrario, en las medidas generales?

No parece que la problemática actual vaya a solucionarse con una toma de partido por una u otra opción. No podemos olvidar que el objetivo fundamental de los organismos que trabajan por la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo en particular, es lograr un mayor prestigio e incidencia de las ópticas de igualdad de oportunidades dentro de las políticas estructurales del mercado de trabajo y, dada la situación actual, esto requiere un salto cualitativo importante.

Es cierto que la concentración de acciones específicas, especialmente en el campo de la formación profesional, si bien han supuesto un avance, no ha permitido una visibilidad suficiente de las propuestas realizadas. De ahí que se considere al *mainstreaming* como el principio rector para que las estrategias de igualdad de oportunidades «calen» a los sistemas generales de formación y empleo, constituyendo así el eje vertebrados de una nueva política.

Sin embargo no podemos quedarnos en el concepto sin profundizar en los instrumentos prácticos para su aplicación. La defensa de la necesidad de incorporar las políticas de igualdad de oportunidades a las políticas generales no puede servir de argumento justificativo para no desarrollar ningún tipo de medidas de acción positiva, bajo el pretexto de que diferenciar equivale a discriminar.

Debemos entender el *mainstreaming* como un horizonte estratégico, cuya práctica ha de ser flexible y progresiva en función de cada realidad y de los espacios y oportunidades de intervención que se vayan creando. Por otra parte, no se pueden desperdiciar los recursos, generales o específicos que posibiliten avanzar en la dirección de este objetivo, por el contrario, todo aque-

lo que posibilite el avance en la igualdad de oportunidades y de la mejora en la calidad de vida de las mujeres debe ser bienvenido. La cuestión es aprender a ordenar y articular políticamente la coexistencia de actuaciones de diferentes características, que nos permitan acercarnos a ese objetivo de una sociedad más justa donde hombres y mujeres puedan desarrollar, en igualdad de condiciones, sus responsabilidades públicas y privadas.