

MAINSTREAMING EN INICIATIVAS COMUNITARIAS DE EMPLEO

1.- ORIGEN DEL MAINSTREAMING

El concepto de *mainstreaming* aparece por primera vez en textos internacionales posteriores a la celebración de la Tercera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Nairobi, 1985) en relación con el debate sobre el papel de las mujeres en el desarrollo. En este debate se planteaba la importancia de integrar los valores de las mujeres en los trabajos de desarrollo, así como la necesidad de implicar a los Gobiernos para que tuvieran en cuenta las cualidades de las mujeres en este aspecto, a la hora de diseñar políticas, planes, declaraciones, objetivos, programas y otros documentos políticos importantes.

En la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995), la estrategia del *mainstreaming* fue asumida por la Plataforma de Acción que se adoptó al final de la Conferencia al afirmar en repetidas ocasiones que “los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”. A partir de esta Plataforma, muchos países han adoptado un plan nacional para el *mainstreaming*.

En los últimos años el concepto de *mainstreaming* se ha promovido principalmente dentro de las distintas organizaciones intergubernamentales europeas.

Se mencionó en el Tercer Programa de Acción Comunitario a medio plazo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995) y llegó a ser un tema central en el IV Programa de Acción. La Comisión Europea ha adoptado también una comunicación sobre el *mainstreaming* de género.

En 1995, durante los preparativos de la Conferencia de Pekín, el Consejo de Europa decidió crear el grupo de especialistas sobre el *mainstreaming* que desarrolló el marco conceptual y la metodología actuales.

2. DEFINICIÓN DEL MAINSTREAMING

De entre todas las definiciones que existen, la mayoría coincide en que se trata de la integración de la perspectiva de la igualdad de género en todos los ámbitos y lo que ello implica para la sociedad.

Muchas definiciones subrayan la necesidad de efectuar cambios en las culturas organizativas y en la forma de trabajar de las instituciones y preconizan las nuevas maneras de pensar y de abordar la acción política.

Mainstreaming es un proceso político a la vez que técnico. Implica nuevas maneras de idear y enfocar políticas, cambios en la cultura organizativa e institucional y conducirá a alteraciones en las estructuras sociales. Contempla la plena participación de la mujer en todos los aspectos de la vida así como también, el análisis de todas las propuestas en lo que concierne a políticas generales o sectoriales y los programas desde una perspectiva de igualdad de género.

El *mainstreaming* de género es la integración de las políticas específicas en las políticas generales. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

En principio, se ha utilizado este concepto en el marco de las políticas de empleo y formación, pero es válido para todos los aspectos de la política.

3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades es un principio general en la construcción europea y todas las políticas que se pongan en marcha deben respetarlo y promoverlo. Respetar este principio significa conseguir una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

Existen tres consideraciones previas sobre el principio de Igualdad de oportunidades, que no podemos perder de vista en la aplicación de las políticas y actuaciones que favorezcan una participación igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito social y económico.

La igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social para las mujeres

Uno de los principios básicos de la tradición constitucional europea es el principio de igualdad que incluye obviamente la no discriminación por razón de sexo.

Hemos superado la etapa en que la desigualdad de las mujeres ante el mercado de trabajo era de origen legislativo, pero aún persisten obstáculos de tipo cultural y social que se traducen en unas cifras de actividad laboral y desempleo de las mujeres que distan mucho de ser parecidas a las de los hombres.

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

La igualdad de oportunidades contribuye al desarrollo democrático de las sociedades

La promoción de la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida política y pública es parte del desarrollo de la sociedad. Es importante que tanto las mujeres como los hombres participen en todas las decisiones tomadas en la sociedad, dadas sus diversas experiencias.

Para conseguir que la sociedad sea más democrática hay que mejorar los niveles de participación política, económica y de decisión de las mujeres.

La igualdad de oportunidades debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto

Es un hecho demostrado, desde el punto de vista económico, que no se puede seguir prescindiendo de las potencialidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

Obstaculizar o prescindir del potencial femenino en el mercado laboral, en estos momentos, supondría una clara deceleración de los posibles beneficios económicos y sociales que esperamos de la transformación por la cual está pasando nuestra sociedad.

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

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. Es necesario por tanto aprovechar los altos niveles de cualificación que las mujeres hemos alcanzado en los últimos años así como impulsar la formación de las mismas en actividades y sectores deficitarios de mano de obra.

4. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde el punto de vista de los derechos de las mujeres y desde el punto de vista del desarrollo económico existen poderosas razones para actuar desde las instituciones públicas en favor de la promoción del empleo de las mujeres. Las políticas de igualdad de oportunidades son las medidas políticas puestas en marcha desde las instituciones públicas con el fin de paliar y resolver las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres. Por tanto, 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 la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Las políticas de igualdad de oportunidades no persiguen como objetivo el beneficiar exclusivamente a las mujeres sino a la sociedad en su conjunto que se encuentra actualmente a las puertas de un cambio estructural. Este cambio estructural conlleva la adaptación de las formas y estructuras de organización social que permitan el aprovechamiento de todos los recursos sociales disponibles para el desarrollo económico y personal tanto de los hombres como de las mujeres.

La Unión Europea apuesta claramente por este cambio, apoyando todo tipo de actuaciones que contribuyan a la integración de la igualdad de oportunidades en la promoción del empleo y el desarrollo de los recursos humanos. Esto se demuestra con:

- Los programas de acción comunitarios.
- El Principio de Igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales
- Las Resoluciones del Consejo.
- La Igualdad de oportunidades en las Iniciativas de Empleo y Recursos Humanos.

Lo mismo ocurre con los Estados miembros, comprometidos en conseguir la integración de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de actuación mediante:

- Planes de igualdad nacionales, regionales, locales.

Resulta obvio que una actuación estructural como son las iniciativas comunitarias de recursos humanos Empleo y Adapt no podían estar al margen de la influencia y el compromiso comunitario para el desarrollo de la igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades se convierte en uno de los elementos que deben formar parte del diseño y desarrollo de las actuaciones puestas en marcha en el marco de las iniciativas Empleo y Adapt.

Esto significa que no sólo los proyectos que ponen en marcha acciones específicas dirigidas a mujeres han de tener una clara orientación en favor de la igualdad de oportunidades, sino que, además, las actuaciones dirigidas a colectivos mixtos deben incluir el respeto y la contribución al principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

5. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y MAINSTREAMING

Las medidas específicas son necesarias en la medida que no se consigue la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, por lo tanto, todas aquellas actuaciones específicas que nos permitan avanzar en la igualdad de oportunidades y que sirvan para mejorar la participación social y la calidad de vida de las mujeres han de ser bienvenidas.

Son medidas específicas las estrategias, actuaciones y políticas dirigidas a eliminar los obstáculos sociales que persisten a pesar de los avances legislativos realizados. Cuando un colectivo parte de una situación de desventaja es necesario desarrollar determinadas acciones que garanticen su igualdad de oportunidades.

Al definir el *mainstreaming*, decíamos que era la integración de las políticas específicas en las políticas generales. Analicemos las diferencias e interrelaciones que existen entre estas políticas específicas con el *mainstreaming*.

El *mainstreaming* no puede reemplazar ni redundar en los mecanismos y políticas existentes en materia de igualdad de género. Cuando el *mainstreaming* se menciona como una nueva estrategia para lograr la igualdad de género, se insiste en el hecho de que esta estrategia no reemplaza a la política de igualdad de género, sino que la complementa. Se trata de dos estrategias distintas para alcanzar la misma meta.

La diferencia principal entre el *mainstreaming* y las políticas específicas de igualdad de género reside en los actores involucrados y los sectores implicados. Ante un problema específico resultante de la desigualdad entre géneros se desarrolla una política específica mediante un mecanismo de igualdad. El punto de partida para la política específica es una situación de desigualdad, mientras que para el *mainstreaming* es una política ya existente.

La implementación del *mainstreaming* puede llevar tiempo, pero presenta un fuerte potencial de cambio. Las formas “tradicionales” de las políticas de igualdad pueden actuar con mucha más rapidez, pero se limitan, por regla general, a específicas áreas de política.

Los mecanismos de igualdad de género han sido capaces de dar a conocer problemas importantes y desarrollar a la vez nuevas políticas. Esta experiencia es una condición necesaria para comenzar con el *mainstreaming* de género. Es muy poco probable que el *mainstreaming* triunfe en una sociedad en la que no existe ninguna política de igualdad y donde no hay instrumentos ni actores para implementarla. El *mainstreaming*, además, implicará a una gama mucho más amplia de actores, la mayoría de los cuales no son expertos de género en una primera instancia. Estos nuevos actores necesitarán adquirir el conocimiento necesario para tratar los problemas de género.

Los mecanismos especializados en la igualdad de género y sus actores poseen el conocimiento sobre los problemas existentes al respecto, mientras que el *mainstreaming* es una nueva estrategia que necesita de una ulterior reflexión y desarrollo.

Los mecanismos de igualdad de género son directos y específicos, Tienen su enfoque propio: parten de las desigualdades que caracterizan las relaciones reales de género y centran su atención en cómo ha de superarse la desigualdad. Los mecanismos de igualdad pueden poner de manifiesto importantes asuntos relativos al género y ejercen presión sobre los políticos para que tengan en cuenta los problemas específicos de género que no vayan a ser tratados en otras áreas políticas. El *mainstreaming* concierne a las políticas generales y esto significa que, cuando se conciben políticas que producen un gran impacto sobre la sociedad, se tome en consideración la especificidad, los intereses y los valores de ambos sexos.

El *mainstreaming* se construye sobre el conocimiento y sobre las lecciones aprendidas de experiencias anteriores con políticas de igualdad.

El *mainstreaming* no puede ser tan directo y específico como la política de igualdad de género.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS	MAINSTREAMING
<ul style="list-style-type: none"> • Su punto de partida es una situación de desigualdad • Mecanismos y actores son especializados en igualdad de género y poseen el conocimiento sobre los problemas detectados al respecto. • Son directas y específicas. Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales. • Los cambios son más rápidos y limitados y suponen avances concretos. • En ocasiones no son lo suficientemente visibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Su punto de partida es una política ya existente y se constituye como el eje vertebrador de una nueva forma de hacer política. • Implica a actores de ámbitos más generales con o sin experiencia en materia de género. • No es tan directo ni específico. Permite una mayor incidencia de la igualdad de oportunidades en las políticas generales y pueden producir un gran impacto en la sociedad. • Se trata de una estrategia a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva. Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle. • Se construyen sobre el conocimiento y las lecciones aprendidas de experiencias anteriores con políticas de igualdad, tomando en consideración la especificidad, los intereses y los valores de ambos sexos.
Son estrategias distintas para alcanzar la misma meta, son complementarias y paralelas	

6. LA PRÁCTICA DEL *MAINSTREAMING* Y EL PROCESO DE ARTICULACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS

Si, en general, hombres y mujeres presentan aún diferencias sociales apreciables, sobre todo en lo referido a su participación en el mercado de trabajo tanto cualitativa como cuantitativamente, ¿Es posible que el colectivo beneficiario de un proyecto esté al margen de las diferencias sociales que a nivel general se producen entre hombres y mujeres? La experiencia nos dice que esto no es posible.

La intervención social debe estar basada en las particularidades de la realidad de la que se parte. Todas las personas que han trabajado en el diseño de proyectos saben lo importante que es el conocimiento del medio sobre el que se quiere actuar.

Si proyectos que pretenden mejorar la situación de las personas frente al mercado de trabajo ignoran la especial situación de las mujeres y las características propias de este colectivo, ¿no están renunciando de antemano a una parte del éxito del proyecto?

Ante situaciones diferentes hemos de actuar de forma diferente para la consecución de iguales resultados. Integrar dentro de los proyectos acciones y medidas que contemplen las diferentes situaciones de hombres y de mujeres debe ser la respuesta no sólo para cumplir las exigencias de las políticas de igualdad, tanto en el ámbito europeo como español, sino también para asegurar el éxito del proyecto.

Fases y recomendaciones para introducir la perspectiva de *mainstreaming* en los proyectos

ETAPA DE PREPARACIÓN Y PLANIFICACIÓN

- **Diseño programas, medidas, acciones basadas en:**
 - Estudio de las necesidades locales, considerando la problemática específica de las mujeres en todos los apartados del estudio.
 - Conocimiento de las peculiaridades de hombres y mujeres ante una situación concreta y de las diferencias detectadas.
 - Compromiso institucional por integrar esta perspectiva en todos los niveles implicados en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas.
 - Sensibilización e información de todos los agentes implicados en la promoción de empleo en igualdad de oportunidades.

ETAPA DE DECISIÓN

- **Selección de prioridades.**
 - Consenso de grupos y entidades locales relacionadas con la igualdad de oportunidades.
 - Inclusión de acciones específicas en todas las prioridades.
- **Adjudicación de recursos.**
 - Consenso de grupos y entidades locales relacionadas con la igualdad de oportunidades.
 - Reserva de recursos para acciones específicas.

ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN

- **Sesiones de sensibilización**

- Elaboración de materiales claros y directos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprovechamiento como foro de sensibilización cualquier medio de comunicación disponible en el municipio, boletín municipal, emisoras de radio, etc.
- Constituir grupos con participantes de diferentes colectivos puede ayudar a enfocar mejor los diferentes intereses en materia de igualdad de oportunidades.
- Colaboración con los colegios e institutos para organizar actuaciones de sensibilización sobre el principio de igualdad de oportunidades para niñas y niños.

- **Procesos de selección y formación de personas implicadas en acciones de promoción de empleo**

- Capacitación técnica en materia de igualdad de oportunidades dirigida a diferentes colectivos y agentes implicados.
- Asesoramiento de personas expertas en igualdad de oportunidades para que formen parte del equipo multidisciplinar.

- **Procesos de captación y selección de colectivos participantes en acciones de promoción de empleo**

- Motivación y orientación a mujeres para favorecer su integración y fomentar la diversificación profesional.
- Puesta en marcha de procedimientos para eliminar o disminuir las desigualdades entre los sexos en temas relacionados con la captación y la selección del colectivo beneficiario.
- Medidas específicas para estimular la elección por parte de mujeres de actividades laborales o módulos formativos que, en principio, ellas no demandan y sin embargo pertenecen a un claro yacimiento de empleo

- **Procesos de orientación**

- Procesos de orientación que respondan a una estrategia que de diversificación profesional de hombres y mujeres.
- Los procesos y materiales de orientación no han de reforzar la separación entre las actividades consideradas masculinas y las consideradas femeninas.

- **Elaboración de las metodologías**

En el diseño de las metodologías y procesos de aplicación de las acciones, puede intervenir la perspectiva de igualdad de oportunidades. Algunos problemas sobre niveles de participación y/o aprovechamiento de las acciones pueden deberse a una falta de adecuación de los dispositivos diseñados de acuerdo con las características de las personas participantes.

- Diseño de metodologías de formación que tengan en cuenta la necesidad de responder a las expectativas específicas de cada colectivo

- Desarrollo de metodologías que respondan a una estrategia de diversificación de opciones ocupacionales tanto para mujeres como para hombres.
- Utilización de un lenguaje no sexista en los documentos didácticos que se producen.
- Exposición de modelos no estereotipados en los materiales formativos, de orientación, información o difusión.
- Planificación de los horarios en función de las necesidades del colectivo beneficiario.

- **Apoyo a los procesos de inserción**

- Incidir sobre el empresariado para facilitar el acceso al empleo de las personas que se forman desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.
- Trabajar en contacto con empresas para promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos respecto al trabajo femenino.
- Orientación profesional al empresariado para estimularlo a contratar a mujeres en áreas no tradicionales.
- Establecimiento de contactos con el empresariado para informarles sobre la importancia de llevar a cabo medidas para la igualdad de oportunidades.
- Refuerzo de la actividad emprendedora de las mujeres.
- Aumento de la presencia de mujeres en el tejido empresarial de la zona.

- **Etapa de evaluación**

La etapa de evaluación de las acciones es tan importante como el diseño y el desarrollo de un proyecto.

Si no se realiza un adecuado seguimiento y evaluación de las acciones introduciendo elementos que sirvan para analizar los resultados obtenidos desde una óptica de igualdad de oportunidades, los diferentes efectos y opiniones de los hombres y las mujeres participantes en el proyecto, con sus similitudes y con sus características específicas, se perderá una parte importante de lo sucedido en el desarrollo del mismo.

Introducir en las fichas de seguimiento el número de participantes diferenciados por sexo puede ser un primer paso para adecuar el proceso de evaluación y comenzar a generar elementos de reflexión para las personas que planifican y gestionan las acciones.

Además en los seguimientos más cualitativos, también resulta conveniente analizar las opiniones expresadas por cada participante desde una perspectiva de género, es decir, preguntarse si hombres y mujeres tienen la misma percepción sobre las dificultades, expectativas y resultados del proyecto. Este ejercicio, además, suele ser muy revelador y convincente sobre la necesidad de aplicar la perspectiva de igualdad de oportunidades en acciones mixtas.

- Creación de comités para la evaluación y el seguimiento.
- Utilización de herramientas para la recogida de datos desde una perspectiva de género.
- Introducción de la variable sexo en la recogida de datos.
- Análisis de los datos desde una perspectiva de género.

7. EJEMPLOS DE *MAINSTREAMING*

Proyecto 98N3307UAF Transfer

Organismo Público: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Promotor: Subdirección Gral. de Cooperación. Instituto de la Mujer.

Proyecto NOW a cuyo amparo se ha desarrollado la Red Gea, que ha permitido poner en marcha un conjunto de actuaciones referidas al desarrollo de nuevas metodologías de formación y a la oferta de un programa de asistencia técnica a mujeres emprendedoras y empresarias, así como a la promoción de intercambios empresariales. Este proyecto forma parte de las actuaciones del Plan Nacional de Empleo y su financiación está prevista con cargo al Marco Comunitario de Apoyo del Instituto de la Mujer. El Instituto de la Mujer ha utilizado este mismo patrón de transferencia con el proyecto **Óptima** 98N3309UAF/XXX-3310UAF/ZZZ y el proyecto **de Emprendedora a Empresaria** 98N3311UAF/XXX-3312UAF/ZZZ.

Proyectos 95N1005AND Opem y 95N1026AND Vivem

Organismo Público: Consejería de Trabajo e Industria - Junta de Andalucía.

Promotor: Dirección General de Formación Profesional y Empleo. Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.

El Instituto Andaluz de la Mujer fue el primer organismo autónomo competente en materia de igualdad de oportunidades que pasó actuaciones de la Iniciativa Empleo-NOW a su financiación a través del eje 4 del Objetivo 3 del MCA. Lo más importante ha sido la transferencia de la red de servicios de orientación y de empresarias que, a nivel local, se formaron en el marco de los proyectos Opem y Vivem en la fase 95-97.

Durante la segunda fase, este Instituto ha seguido insistiendo en esta línea de actuación, planteando innovaciones partiendo de la experiencia acumulada para pasar las experiencias satisfactorias a financiación de marcos y políticas regionales. Este es el caso de proyecto **“Conéctate al empleo”** (98N1096AND) cuya guía de recursos para el empleo, en soporte telemático, está a disposición de los centros de orientación de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Además, los buenos resultados obtenidos hasta el momento permiten prever la integración de esta herramienta como un servicio permanente del Plan Andaluz de Formación Profesional.

El proyecto **“Univertecna”** 98N1097AND ha supuesto la creación de unidades de orientación laboral y acompañamiento en universidades andaluzas donde se desarrollen acciones experimentales de formación y orientación para universitarias de último curso de carrera o recién licenciadas, especialmente en disciplinas técnicas. Estas unidades se van a mantener durante los próximos años con cargo a los presupuestos del MCA de esta Comunidad Autónoma y se extenderán a todas las universidades andaluzas.

8. CONCLUSIÓN

La igualdad de oportunidades contribuye a reforzar el desarrollo de los recursos humanos y a mejorar los mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo.

Las acciones específicas dirigidas exclusivamente a mujeres en favor de su integración en el mercado laboral por sí solas no bastan; son necesarias pero no suficientes. Es imprescindible dar un paso más: es necesario integrar la perspectiva de la igualdad de oportunidades en las políticas generales de promoción de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

Este proceso conocido con el nombre de *mainstreaming* significa que la igualdad de oportunidades debe estar presente en todas las actuaciones comunitarias de carácter mixto.

Estos dos tipos de actuación, acciones específicas y acciones transversales, deben ser complementarios. La integración de la igualdad de oportunidades es sin duda el futuro que se construirá en cada uno de los proyectos participantes en las iniciativas comunitarias.

No existen recetas mágicas para alcanzar este horizonte, sino que son las entidades implicadas en estos procesos quienes deben trazar su propio camino, desarrollando paralelamente acciones positivas y acciones horizontales con el establecimiento de fórmulas de intercambio y cooperación mutua entre organismos de igualdad, organismos de empleo, agentes sociales, administraciones públicas y, naturalmente, las Organizaciones no Gubernamentales.

Si todavía hay alguien que no se ha convencido de la bondad de integrar en su proyecto la óptica de la igualdad de oportunidades, le rogamos que piense un poco en lo siguiente.

Un proyecto que no contempla las características y necesidades de la mitad de la población ¿está contribuyendo realmente al desarrollo de la sociedad del futuro?