

Guía Orientativa

→ Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden

TEXTOS EN:



→ Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden

→ Guia orientadora para a introdução da perspectiva de género em investigações e estudos quantitativos é qualitativos de qualquer ordem

→ Guide d'orientation pour l'introduction de la perspective de genre dans la recherche et l'études quantitatives et qualitatives de toutes sortes

ELABORADO POR: LIKADI FORMACIÓN Y EMPLEO S.L.

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN: Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. Proyecto Violeta (03/MAC/3.3/C7), cofinanciado por el FEDER a través de la II convocatoria del Programa de Iniciativa Comunitaria Interreg III B espacio Açores-Madeira-Canarias.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Metrópolis Comunicación.

DEPOSITO LEGAL: TF-0606/2006

→ INDICE

INTRODUCCIÓN 13

Justificación: La necesidad de una Guía para la Introducción de la Perspectiva de género en investigaciones y estudios cualitativos y cuantitativos	13-14
¿A quién va dirigida la Guía y cuál es su finalidad?	15
¿Cómo se organizan los contenidos de la Guía?	15

MÓDULO 1

EL MARCO DE LA TEORÍA DE GÉNERO Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	16
Los conceptos básicos que deben manejarse	16-25
El principio de igualdad y las políticas de igualdad de oportunidades	25-31

MÓDULO 2

LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTUDIOS E INVESTIGACIONES.....	32
La Planificación	34-46
El trabajo de campo	47-54
La interpretación.....	54-62

MÓDULO 3

BUENAS PRÁCTICAS	63
Observatorio de igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos socioeconómicos para colectivos en riesgo de exclusión.....	63-67
Incorporación de la perspectiva de género en el programa del departamento de agricultura.....	68-71
Método de igualdad de género en los sistemas de gestión (GEMS).....	71-75

ANEXOS

Glosario básico.....	76-78
Fuentes bibliográficas y documentales	216-217

→ INDICE

INTRODUÇÃO 81

Justificação: A necessidade de uma Guia para a introdução da perspectiva de género em investigações e estudos quantitativos e qualitativos	81-83
Como se organizam os conteúdos do Guia?	83

MÓDULO 1

O QUADRO DA TEORIA DE GÉNERO E AS POLÍTICAS DE IGUALDADE	84
Os conceitos básicos que se devem manejar	84-93
O princípio de igualdade e as políticas de igualdade de oportunidades	93-99

MÓDULO 2

A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO EM ESTUDOS E INVESTIGAÇÕES	100-101
O Planeamento	102-115
O trabalho de campo	115-121
A interpretação	122-130

MÓDULO 3

BOAS PRÁTICAS	131
Observatório de igualdade de oportunidades no acesso aos recursos socio-económicos para colectivos em risco de exclusão	131-136
Incorporação da perspectiva de género no programa do departamento de agricultura	136-139
Método de igualdade de género nos sistemas de gestão (GEMS)	139-143

ANEXOS

Glossário básico	144-145
Fontes bibliográficas e documentais	216-217

→ INDEX

INTRODUCTION 149

Justification: Le nécessité d'un Guide por l'introducción de la perspective de genre dans investigations et études quantitatives et cualitatives	149-151
Comment sont organisés les contenus du guide ?	151

MODULE 1

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA THEORIE DE GENRE ET DES POLITIQUES D'EGALITE	152
Les concepts fondamentaux à employer	152-161
Le principe de l'égalité et les politiques en matière d'égalité des chances	161-167

MODULE 2

L'INTEGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES ETUDES ET LES RECHERCHES	168-169
La planification	170-183
Le travail sur le terrain	183-190
L'interprétation	190-198

MODULE 3

BONNES PRATIQUES	199
Observatoire d'égalité des chances lors de l'accès aux ressources socio-économiques pour des collectivités en risque d'exclusion	199-204
Incorporation de la perspective de genre dans le programme du département d'agriculture	204-207
Méthode d'égalité de genre au sein des systèmes de gestion (GEMS)	208-212

ANNEXES

Glossaire de base	213-215
Sources bibliographiques et documentaires	216-217

GUÍA ORIENTATIVA PARA LA
INTRODUCCIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS
CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS
DE CUALQUIER ORDEN



Español



→ INTRODUCCIÓN

Justificación:

La necesidad de una Guía para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cualitativos y cuantitativos

El objetivo fundamental de cualquier estudio o investigación es el de proporcionar información acerca de la realidad que se pretende conocer.

Hasta hace poco tiempo, y aún en muchas investigaciones hoy, las aproximaciones realizadas contemplaban la realidad como un todo global, y los datos se analizaban (y se analizan), como si las necesidades de una parte de la población (los varones) fueran generales o universales. En consecuencia, se generalizan los resultados, *se invisibilizan o no se tienen en cuenta las necesidades de las mujeres*. Por otro lado, se ha considerado a las mujeres como objeto de investigación, más que como sujetos activos, capaces de reflexionar, aportar y participar en la búsqueda de soluciones a los problemas de la sociedad.

Por todo ello se hace cada vez más necesario contar con estudios e investigaciones que reflejen, claramente, la realidad de mujeres y hombres, pues constituyen un elemento imprescindible para un mayor desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades, y con ello, hacer visibles las desigualdades que aún perduran en nuestra sociedad.

Desigualdades que hemos de afrontar, principalmente por los siguientes motivos:

- > Es una cuestión de responsabilidad social y justicia con las mujeres. Las mujeres representan a la mitad de la población y se han visto apartadas de sus derechos como ciudadanas, por lo tanto se considera socialmente “justo y necesario” desarrollar las políticas que faciliten su plena incorporación social.
- > Porque aún se mantienen situaciones de desigualdad vigentes en nuestra sociedad. Las mujeres siguen estando infrarepresentadas en las estructuras sociales, políticas y económicas.



- > El tipo de participación de mujeres y hombres en el ámbito público sigue arrastrando la pervivencia de situaciones de desigualdad y discriminación de las mujeres. Por ejemplo, las mujeres no disfrutan de las mismas posibilidades de acceso al empleo (ni en los mismos sectores, ni en la misma posición, ni en las mismas condiciones), a la política y espacios de toma de decisión social, a recursos sociales como los deportivos (donde los deportes practicados por hombres son los más apoyados tanto económicamente como con infraestructuras y publicidad), etc.
- > Así mismo, la casi exclusiva dedicación de las mujeres en el ámbito doméstico o reproductivo condiciona sus posibilidades en otros ámbitos. Las mujeres y los hombres no asumen las mismas responsabilidades en el ámbito familiar, lo que condiciona el tiempo de las mujeres limitando su uso en otros ámbitos de participación pública, que acaban estando reservados a quienes no sienten como suya esa responsabilidad: los hombres.
- > Porque mejora la **eficiencia de la sociedad en su conjunto**. La plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico permite la optimización de todos los recursos humanos de la sociedad. Garantiza la utilización de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas de todos y de todas.
- > Porque los estados miembros de la Comunidad Europea están obligados a traspasar a su ordenamiento jurídico todas las directivas, entre ellas las de igualdad de género y avanzar con ello hacia un marco normativo claro en la materia.

Estas razones, entre otras, son las que aconsejan la incorporación de la dimensión género, en todas las actuaciones y, más si cabe, en los procesos de generación de información. Por lo tanto, se podría decir que la necesidad de incorporar el principio de igualdad en el diseño o planteamiento de cualquier estudio o investigación nace de la importancia que supone poner de manifiesto los desequilibrios existentes en los diferentes ámbitos de la sociedad y poder emprender actuaciones para superarlos.

Esto requiere conocer las necesidades, opiniones, situaciones, posiciones y presencia social que tienen hombres y mujeres, analizando la doble realidad que estos y estas viven, de forma que las conclusiones y orientaciones que se planteen favorezcan el avance hacia la plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y los hombres.

- > No trabajar con perspectiva de género favorece la perpetuación y el aumento de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

■ ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA GUÍA Y CUÁL ES SU FINALIDAD?

Esta Guía va dirigida a:

- > Cualquier profesional, sea técnico o político, que desde su ámbito de actuación emprenda un proceso de diagnóstico de la realidad con el objeto de plantear líneas de intervención.

Tiene como finalidad:

- > Orientar a profesionales técnicos y políticos en la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades en el diseño y ejecución de un estudio o investigación.
- > Dotar de un instrumento de apoyo que favorezca la mejora de la calidad de las investigaciones y diagnósticos.

■ ¿CÓMO SE ORGANIZAN LOS CONTENIDOS DE LA GUÍA?

Los contenidos de la Guía se estructuran en tres módulos y un capítulo de fuentes bibliográficas y documentales:





→ MÓDULO 1: EL MARCO CONCEPTUAL DE LA TEORÍA DE GÉNERO Y DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Para ser capaz de integrar la dimensión de género en cualquier ámbito, es necesario comprender y manejar previamente una serie de términos relacionados con la teoría de género y las políticas públicas de igualdad. Ellos permitirán explicar el origen y alcance de las desigualdades de género así como los instrumentos políticos puestos en marcha para su eliminación.

El contenido que se desarrollara en este primer módulo está encaminado a proporcionar información relacionada con la teoría de género y con las políticas de igualdad, articulándose su exposición en una serie de puntos que permitan ir avanzando paulatinamente en este conocimiento.

■ LOS CONCEPTOS BÁSICOS QUE DEBEN MANEJARSE

Para abordar los conocimientos necesarios y facilitar su comprensión, deben ser respondidos, al menos, los siguientes interrogantes:

1. ¿Hablar de sexo es lo mismo que hablar de género?

“La distinción entre el significado del término SEXO (diferencias biológicas entre mujeres y hombres) y de término GÉNERO (diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres), ha constituido la base para mostrar que algunas diferencias entre los sexos son naturales pero que las desigualdades han sido construidas históricamente a lo largo de los siglos por una organización social patriarcal y no están, como se ha mantenido (y en algunos casos se mantiene), determinadas por la naturaleza.”¹

A lo largo de la historia se ha considerado a las mujeres como inferiores a los hombres porque se creía que la naturaleza las había dotado de menos capacidades intelectuales. Este es un hecho hoy refutado por múltiples investigaciones desarrolladas en diferentes ámbitos culturales y sociales, y por hechos patentes como el acceso de las mujeres a la vida política, económica, cultural y social. Así se ha puesto de manifiesto que las diferencias entre mujeres y hombres no radican en causas

¹ LiKaDI, S.L. Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo.

naturales e inamovibles, sino en factores sociales y, por tanto transformables. Para dar cuenta de las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres se utiliza el término género.



Así, la discriminación de las mujeres se ha basado históricamente en la naturalización de las diferencias, atribuyéndoles un carácter inamovible en tanto que comportamientos naturales. El sexo en sí mismo no es la causa de las desigualdades ni de la discriminación de las mujeres, sino la posición de dominio y subordinación que el **sistema patriarcal** ha otorgado a cada uno de ellos, amparándose en las diferencias biológicas asociadas a la reproducción.

La identificación entre lo natural (sexo) y lo socialmente construido (género) ha caracterizado el **modelo social androcéntrico**, en el que se basa nuestra sociedad, y que ha creado un modelo ideológico que ha permitido: ²

- > La clasificación de los sujetos sociales utilizando la categoría sexo para mostrar las diferencias entre mujeres y hombres y justificando el sistema de dominación.
- > La organización de las relaciones entre personas y grupos mediante la atribución del rol de género en función del sexo, articulando con ellos la ocupación de los espacios, el uso del tiempo, las funciones sociales, uniformando los intereses, gustos y expectativas de hombres y mujeres.

² LiKaDI, S.L. Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo.



- > El establecimiento de reglas y pautas de comportamiento idóneas para un sexo y otro (...), y que posteriormente se transmitirán a modo de mensaje único desde los distintos medios de socialización.
- > La articulación de un sistema de negociaciones e intercambios particulares entre mujeres y hombres, que convierte en afectivas y a veces igualitarias las relaciones de ambos en su vida cotidiana.

Este último elemento hace hincapié en el hecho de que el desigual valor social otorgado a las funciones domésticas respecto de las propias del ámbito público, queda enmascarado por el valor afectivo que cobran en el ámbito de lo privado y personal. Esta situación parece justificar, o al menos ignora, que el trabajo doméstico no tenga horario de finalización, ni genere salario, ni derechos, ni aparezca en las estadísticas, etc.

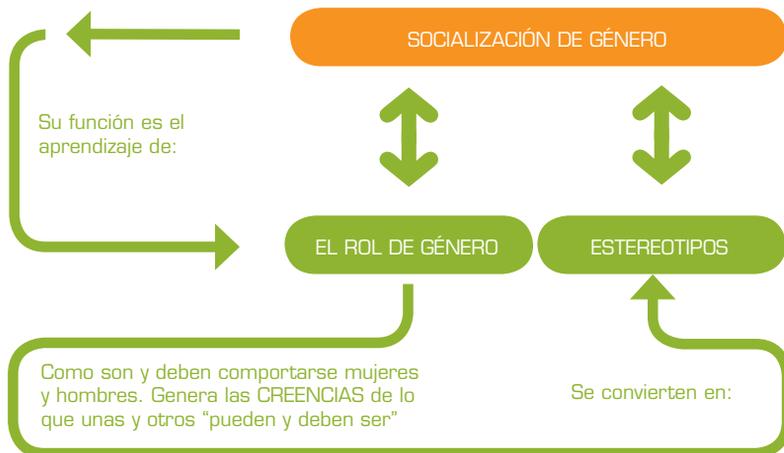
Dos son pues, los conceptos a tener en cuenta: el de **androcentrismo**, ya que supone el conjunto de valores “masculinos” como modelo a imitar, el hombre como centro del universo; y el de **patriarcado**, que nos habla de la jerarquización o distribución de poder en la sociedad. Y es esta relación jerárquica la que mantiene la posición desigual que mujeres y hombres ocupan en la estructura social actual, así como el desigual reparto de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

- > *El modelo social androcéntrico sitúa al hombre en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización.*
- > *La diferente valoración de los papeles y responsabilidades asignados a mujeres y a hombres es la que ha configurado a las sociedades androcéntricas y patriarcales.*

2. ¿Cómo sigue manteniéndose esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres?

La sociedad patriarcal utiliza unos mecanismos de transmisión denominado **proceso de socialización**, a través del cual las personas aprenden e incorporan los valores y comportamientos dominantes de la sociedad en la que nacen.

La **socialización de género** consistiría entonces, en un proceso de aprendizaje mediante el cual mujeres y hombres integran un modelo de mujer y de hombre concreto, definido a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asignan como propios.



La función de la socialización de género "es garantizar el aprendizaje del Rol de Género. Rol que posteriormente se convierte en creencias o estereotipos que la sociedad mantiene y transmite sobre cómo son y deben comportarse hombres y mujeres, retroalimentándose entre ambos. Esto es, la propia atribución de [papeles] diferentes a hombres y mujeres ha generado las creencias de que pueden y son capaces de hacer [unos y otras], reflejando y reforzando con ello, a su vez, el desempeño de los mismos. Rol y estereotipo suponen los dos pilares de la socialización de género."³

Si bien el proceso de socialización limita tanto a mujeres como a hombres, la posición de salida que supone para las mujeres sigue siendo aún discriminatoria y desigual. Sostener este modelo es tarea de la sociedad a través de la acción de los **agentes de socialización**:

³ LiKaDI, S.L. Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo.



- > La familia. Socializa a través del refuerzo y el castigo de los comportamientos, de los modelos de padre y madre que presentan, de los juguetes, cuentos, asignación de tareas a niños y a niñas, de las expectativas sobre ambos, etc.
- > La escuela. Refuerzan el papel de la familia a través del comportamiento del profesorado de su relación con el alumno o la alumna, de las imágenes y contenidos de los libros de texto, de las normas de funcionamiento, etc.
- > La religión. Estructura un mundo de valores y de normas morales que sostiene y refuerza simbólicamente la hegemonía masculina.
- > Los medios de comunicación. Transmiten el modelo de mujer y de hombre apropiado socialmente a través de los contenidos, las imágenes, el lenguaje, el uso de voces masculinas o femeninas en función de la importancia social del mensaje.
- > El grupo de iguales. Es un agente socializador muy poderoso, sobre todo en la adolescencia, pues se trata de un grupo de referencia con el que los y las jóvenes se identifican. Sus valores y referentes de género funcionan como soporte y consolidación de la identidad de género.
- > El lenguaje. Contribuye a fijar de forma permanente el papel secundario y subordinado de las mujeres mediante su invisibilización utilizando el masculino como genérico y dando un valor inferior y peyorativo a determinados vocablos cuando se refieren a mujeres.

Los agentes de socialización perpetúan, directa o indirectamente, un modelo de organización social centrado en:

- > Un modelo de mujer centrada en la atención y el cuidado de las demás personas. Centra su responsabilidad en el espacio reproductivo y potencia el desarrollo de la vertiente afectiva.
- > Un modelo de hombre cuyo eje de socialización es el empleo y el desempeño social. Se potencia el desarrollo de la dimensión intelectual, lo que implica el refuerzo de aprendizajes ligados a la técnica, la economía, la política, etc. Desde este modelo, se considera poco apropiado que los hombres muestren comportamientos asignados tradicionalmente a las mujeres, que además, generan escaso éxito social.

Este modelo social se muestra cada vez más inadecuado a una realidad que está evolucionando, pues no considera la existencia de las mujeres y los hombres como seres diversos dentro de la identidad de género. Ni existe un único modelo de mujer ni un único modelo de hombres, lo que supone la existencia de diferentes expectativas, intereses y motivaciones, lo que trasgrede el modelo único y requiere de nuevas formas de desarrollo. El Principio de Igualdad de Oportunidades ha de servir de instrumento que garantice esa evolución hacia la Igualdad de Género.

3. ¿En qué se basa la discriminación histórica de las mujeres?

Además de en la relación de subordinación, la discriminación histórica de las mujeres se basa en la **división sexual del trabajo**, que ha supuesto el reparto de las tareas sociales y domésticas adjudicadas en función del sexo, lo que posteriormente se traducirá en el reparto de las actividades profesionales.

La división sexual del trabajo se sustenta en el establecimiento de una relación directa entre la función biológica de tener los hijos e hijas de las mujeres y las tareas a realizar, asignándosele así un papel social reproductor. Se le ha otorgado una dimensión natural que lleva aparejada la idea de que ciertas actividades son propias de las mujeres y otras propias de los hombres, en función de su papel biológico en la reproducción.

Desde esta perspectiva, se reserva a mujeres y a hombres, además de unas tareas concretas, un uso del tiempo determinado y el uso de unos espacios u otros. Parece propio de mujeres ocuparse de las funciones ligadas al ámbito doméstico y propio de los hombres ocuparse de aquellas que se desempeñan en el ámbito público.





Aunque la división del trabajo⁴ en función del sexo podría parecer un modelo de asignación de funciones complementarias, lo cierto es que el modelo social androcéntrico atribuye una **desigual valoración de:**

- > **Los ámbitos de trabajo:** El ámbito de trabajo público goza de mayor prestigio que el ámbito de trabajo privado, aún cuando el primero no podría subsistir, en este modelo social, sin el segundo.
- > **Los aprendizajes:** Tienen menor valor los aprendizajes informales obtenidos en el ámbito doméstico que los obtenidos en el ámbito público. Como consecuencia, los saberes de las mujeres no son considerados válidos para el trabajo remunerado desempeñado en este ámbito.
- > **El desempeño profesional:** Como consecuencia de lo anterior, las tareas y funciones propias de los hombres se consideran transferibles al ámbito productivo en mayor medida que las de las mujeres. Esto desemboca en que ellas han de demostrar su valía y capacidad profesional de forma constante, más aún en profesiones y ámbitos de actividad masculinizados. Esta desigual valoración tiene su reflejo en la discriminación salarial de las mujeres.

La división sexual del trabajo no sólo tiene impacto en el desempeño privado de las tareas de mujeres y hombres, sino que marca claramente la organización del mercado de trabajo, originándose el llamado fenómeno de segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, esto es, las ocupaciones y profesiones a las que acceden, tanto hombres como mujeres son una clara derivación de sus funciones en el ámbito doméstico. Así mismo, en todos los ámbitos de ocupación, incluidos los mencionados como tradicionalmente femeninos, las mujeres tienen una menor representación en las posiciones de mando y toma de decisiones. Por ejemplo, existen más directores de institutos que directoras, más jefes de servicios médicos que jefas, más encargados de servicios de limpieza que encargadas, etc.

4 Cuando se habla de división sexual del trabajo, el concepto trabajo debe ser entendido en el sentido más amplio de la palabra. No se engloba en el concepto de trabajo únicamente el remunerado, sino también el desempeñado en otros ámbitos distintos al productivo y que lo mantiene, aunque no se reciba retribución económica por ello. Siguiendo este planteamiento, se distinguen los siguientes conceptos:

Trabajo: Actividad realizada por las personas para la obtención de bienes o servicios independientemente de su mercantilización. Incluye el trabajo doméstico o voluntario

Empleo: Actividad realizada por las personas para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración

- Segregación ocupacional de mujeres y hombres.
- Mujeres concentradas en 3 ó 4 ramas de actividad.

Segregación horizontal

- Escasa representación de las mujeres en posiciones de mando y responsabilidad.

Segregación vertical

4. ¿Qué permite la perspectiva de género en una investigación?

La perspectiva de género supone un cambio de paradigma cultural e histórico, al que hoy estamos asistiendo, y que a su vez evidencia el fracaso del modelo social patriarcal. Las normas y valores de este nuevo paradigma configuran, en consecuencia, una nueva **interpretación de la realidad** que permite:

- > Distinguir lo que es biológico de lo que es social y culturalmente aprendido.
- > Analizar y comprender las características que definen a las mujeres y los hombres de manera específica.
- > Visibilizar las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, y la situación y posición de unos y otras en todos los ámbitos de la vida.
- > Utilizar el concepto de género como categoría de análisis para descubrir e interpretar las relaciones de género atendiendo a los elementos culturales y sociales.
- > Poner de manifiesto las desigualdades en la distribución de los recursos.

El análisis desde una perspectiva de género ha de diferenciar claramente los conceptos de sexo y género; poniendo de manifiesto, también, sus diferencias a nivel operativo, esto es, a la hora de abordar una investigación hemos de conjugar el concepto de sexo como variable cuantitativa con el de género como categoría explicativa que ayuda a interpretar los “por qué” de ciertas cuestiones.



Un ejemplo de lo expuesto:



Tasa de empleo	Portugal	61,7	74,2
	España	48,3	73,8
Tasa de desempleo	Portugal	7,6	5,9
	España	15,0	8,1

(EN %)

VARIABLE DE ANÁLISIS

Nos muestra el número o porcentaje de mujeres y hombres para una variable respecto del total de la población.

Queda patente en el cuadro como las dificultades de acceso al empleo de las mujeres portuguesas y españolas son considerablemente mayores que la de los hombres. Las limitaciones de ambos grupos de mujeres pueden deberse a la implicación que aún tienen las mujeres en el ámbito reproductivo, así como a la ausencia de corresponsabilidad en este ámbito por parte de los varones, que unida a la escasez de recursos de apoyo, hacen que las mujeres no vean en muchos casos viable su incorporación al trabajo productivo. Por otra parte, las cifras de desempleo se invierten, siendo los porcentajes mayores en el caso de las mujeres que de los hombres. Estos datos no vienen más que a corroborar como la posición de las mujeres ante el empleo está en desventaja con respecto a los hombres, que gozan de menos responsabilidades en otros ámbitos, y por tanto, pueden dedicarse plenamente al ejercicio del trabajo productivo.

GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS

Permite interpretar la realidad teniendo en cuenta la situación y posición de las mujeres y los hombres en los distintos ámbitos de su vida.

EJEMPLO (Datos de la UE) **Fuente:** EUROSTAT. Año 2004. Fecha de la consulta: Noviembre de 2005.



Investigar desde la perspectiva de género implica:

- > Tener datos desagregados por sexo que nos proporcionen información sobre hombres y mujeres.
- > Tomar conciencia de lo que significan las relaciones de género y analizar los datos teniéndolas en cuenta.
- > Comprender que la vida de las mujeres y los hombres está condicionada por el rol de género y las relaciones de poder.
- > Analizar la situación y posición de mujeres y hombres, identificando los factores de desigualdad.
- > Explicitar la desigualdad/ discriminación histórica de las mujeres.
- > Evidenciar las desigualdades de modo que se pongan de manifiesto las brechas de género.
- > Visibilizar las aportaciones y realidades de las mujeres.
- > Elaborar conclusiones relacionadas con intervenciones específicas para mujeres u hombres y las generales que puedan desarrollarse desde el marco de las políticas públicas.

> Adoptar una perspectiva de género es hacer una lectura social y crítica a partir de la cual redefinir una sociedad donde mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades de desarrollo personal y colectivo.

■ EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Significado y alcance del principio de igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio filosófico que se traspone al ámbito jurídico y crea el marco legal que ampara las intervenciones dirigidas a paliar las situaciones de desigualdad que experimentan determinados grupos de población, entre ellos, las mujeres. Cuando se persigue la igualdad de género, entonces, es im-



portante acotar el alcance de este principio y hablar de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El concepto de Igualdad de Oportunidades tiene su origen en el pensamiento de la Ilustración y en el concepto de Igualdad que acuñó la Revolución Francesa, que mantenía que todos los hombres nacen libres e iguales. Esto implica la igualdad de derechos, lo que da pie a la creación de un marco jurídico para intervenir a favor de la igualdad.

No obstante, las mujeres estaban excluidas de este marco formal, lo que generó un movimiento social de mujeres que pasó de la acción individual a la acción colectiva⁵. Se articula, de hecho, un movimiento de mujeres que reivindican sus derechos de ciudadanas como la obtención del derecho al voto y el acceso a la educación.

El movimiento feminista consigue a lo largo del siglo XX que se reconozca la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa jurídica, siendo prohibidas las situaciones de discriminación que padecen las mujeres. Este paso significó la consecución de la **Igualdad Formal** entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la equiparación de mujeres y hombres ante el ordenamiento jurídico no lleva asociada la consecución de la **Igualdad Real**, es decir, no lleva a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a la igualdad de oportunidades y de resultados. Las desigualdades de género están lo suficientemente arraigadas en la sociedad como para acabar convirtiéndose en barreras estructurales que frenan el avance de las mujeres.

La brecha existente entre la igualdad formal y la igualdad real, es el marco de actuación de la Igualdad de Oportunidades. Permite tratar de manera más favorable a las mujeres, persiguiendo la creación de un marco de intervención que facilite que hombres y mujeres puedan optar y participar libremente en las diferentes esferas de la sociedad con las mismas condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad.

5 Este movimiento reivindicativo de mujeres quedó plasmado en la elaboración de sus propios Cuadernos de Quejas y en la creación de clubes y de prensa específica de mujeres. Paralelamente y durante la época de la Revolución Francesa se escribieron tres obras fundamentales a favor de la igualdad entre hombres y mujeres: Sobre la admisión de las mujeres al derecho de ciudadanía, de Condorcet; Declaración de derechos de la mujer y de la ciudadana, de Olympe de Gouges; Vindicación de los derechos de la mujer, de Mary Wollstonecraft. (LiKaDI, S.L. Mains-treaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo)



Principio y Políticas de Igualdad de Oportunidades

Su finalidad:	Crear un marco de intervención que garantice el logro de la igualdad real.
Implica:	Ausencia de barreras sexistas para la participación económica, política y social.
Permite:	Realizar acciones encaminadas a establecer la igualdad dada la discriminación histórica que padecen.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se constituye como un elemento que favorece la construcción de una nueva sociedad democrática. Esto supone abandonar la idea de que este principio beneficia sólo a las mujeres y asumir que beneficia a la sociedad en su conjunto al contribuir a resolver los desequilibrios estructurales existentes.

Para identificar en la práctica las desigualdades de las mujeres, es necesario manejar dos conceptos básicos:

→ **La discriminación directa.** Es cualquier situación en la que se trate de forma desigual y desfavorecedora a las mujeres por el mero hecho de serlo. Estas discriminaciones atentan contra el ordenamiento jurídico, es decir, están prohibidas, por lo que son más detectables. Un ejemplo de este tipo de discriminación sería no permitir el acceso a las mujeres a una actividad.

→ **La discriminación indirecta.** Es todo comportamiento o medida que, aun siendo aparentemente neutra, tiene un resultado o impacto desfavorable para las mujeres, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desfavorable de la que parten. Por ejemplo, ofertar un puesto de trabajo a mujeres y a hombres para trabajar como operario/a en una cadena de montaje, pero solicitando la titulación de FP II en electricidad y electrónica (según la estadística de la enseñanza no universitaria del INE, el 98% del alumnado matriculado en esta especialidad son hombres, frente al 2% de mujeres).

2. Las políticas de igualdad de oportunidades

Las estrategias para traducir el principio de igualdad de oportunidades en el plano operativo son las Políticas de Igualdad de Oportunidades. Se concretan en medidas de carácter corrector o compensatorio de las situaciones de desigualdad y discrimi-



minación que viven las mujeres. En su intención de compensar la desigualdad, las Políticas de Igualdad cuentan con **dos herramientas básicas**, concebidas como **medidas de carácter temporal** para equilibrar los desajustes existentes:

- **Las acciones positivas:** Medidas para compensar la situación de desigualdad. Su intención es garantizar a las mujeres y a los hombres el acceso a los recursos en igualdad de condiciones. Inciden en el punto de partida y en el recorrido y sirven para disminuir las barreras, aunque no garantizan necesariamente el resultado. Por ejemplo, una acción positiva sería favorecer las condiciones de participación de las mujeres en acciones de formación continua encaminadas a la promoción en el puesto de trabajo.
- **Las discriminaciones positivas:** Es una modalidad de acción positiva. Inciden en el punto de llegada garantizando los resultados perseguidos. Su intención es igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Es una discriminación positiva que una empresa promocioe a una mujer para equilibrar la representación femenina en el equipo directivo, siempre y cuando exista igualdad de condiciones y méritos entre esta mujer y otros posibles candidatos.

Las políticas de igualdad han ido evolucionando en función del tratamiento que se ha ido dando al fenómeno de la discriminación de las mujeres. Así, desde considerar a la Mujer como centro de atención (ser abstracto y completamente estereotipado), se ha pasado a considerar las diferentes situaciones de las mujeres como un problema de la sociedad.

Las Políticas Específicas de Igualdad han sido concebidas, diseñadas e implementadas en el marco de la Igualdad de Oportunidades para favorecer con ello la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la esfera pública. Ha supuesto un instrumento político a través del cual se han ordenado de forma más o menos coherente la ejecución de las medidas o actuaciones dirigidas a favorecer la participación de las mujeres en la sociedad.

El tratamiento realizado desde las Políticas Específicas de Igualdad se ha ido modificando en función de las voluntades políticas y de la propia evolución de las nuevas estrategias para abordar el principio de igualdad. Es posible sintetizar esta evolución en los siguientes momentos en función de cómo se ha ido desplazando la causa del problema de lo interno hacia lo externo, en un proceso de liberar de la culpa a las mujeres de su propia discriminación.⁶

⁶ LiKaDI, S.L. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo.*



→ En un primer momento, se percibía a las mujeres como un ser único, sin diversidad y desconocido, cuya naturaleza era causante de su situación. Así, se convirtió a "la mujer" en objeto de estudio, como si el hecho de ser mujer fuera una patología a tratar. Se habla del "problema de la mujer".

→ Paulatinamente, se empieza a tratar como un problema más general que afecta a las mujeres en plural, consideradas en un grupo que se caracteriza por ciertas situaciones y dificultades que les impiden participar en la sociedad en condiciones de igualdad con los hombres. Es cuando se empieza a abordar la "problemática" de las mujeres.

→ Coincidiendo con la difusión de las explicaciones de género desarrolladas principalmente por mujeres investigadoras, se comienza a hablar de la situación de las mujeres. Implica el reconocimiento de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres como resultado de la discriminación histórica que han sufrido las primeras. En este marco empiezan a estructurarse acciones de compensación, encaminadas fundamentalmente a conocer, identificar, aislar y analizar los obstáculos concretos para diseñar acciones y planes específicos que eliminen o reduzcan dichos obstáculos. Como respuesta a este enfoque surgen los primeros Planes de Igualdad, **dirigidos a las mujeres.**

→ No obstante, estas políticas no son suficientes pues, si bien la situación de las mujeres sí se ha modificado, **pero no han conseguido eliminar las barreras estructurales** en las que se asienta la discriminación.

→ Es cuando se empieza a cuestionar la estrategia, cuando se da un paso más hacia el reconocimiento y la necesidad de analizar e interpretar la realidad desde una perspectiva de género, con datos concretos y desagregados por sexo, que permita **visibilizar la situación de las mujeres respecto de la de los hombres y viceversa.**



Resulta obvio que si se amplía el punto de mira ha de modificarse también el tipo de intervenciones, proponiendo nuevos enfoques, nuevas políticas, y en consecuencia, nuevas respuestas. En este contexto surgen las **Políticas Transversales de Género**, que persiguen que todo el conjunto de las políticas y programas que se desarrollen estén concebidos con enfoque de género.

Con ellas se pretenden romper barreras estructurales que impiden la igualdad y para ello, ha de integrarse sistemáticamente la igualdad de oportunidades en la política general, en todos los programas y en todas las medidas. Esta óptica de trabajo no implica el abandono de las acciones específicas, sino que las incluye en todos los casos en los que sea necesaria su aplicación porque se hayan detectado situaciones de desigualdad.

Las diferencias entre las Políticas Específicas de Igualdad y las Políticas Transversales de Género quedan sintetizadas en:

	Política Específica de Igualdad	Política Transversal o Enfoque Integrado de Género
OBJETIVO	- Superar los obstáculos específicos para la participación de las mujeres.	- Superar obstáculos específicos de género para la participación equitativa de hombres y de mujeres. - Diseñar medidas generales teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades.
TIPO DE MEDIDA	- Específica para mujeres (acción centrada en las mujeres).	- Medidas generales en las que se pueden realizar acciones de igualdad dirigidas a: - Hombres y mujeres. - Hombres o mujeres.
RESPONDE A	- Necesidades prácticas.	- Necesidades prácticas. - Intereses estratégicos.
RESULTADO	- Producen cambios funcionales, eliminando los obstáculos concretos a los que se enfrentan las mujeres. Actúan sobre la situación.	- Producen cambios estructurales, al actuar sobre el entorno y sensibilizar a los agentes sociales en la necesidad de un cambio beneficioso para mujeres y hombres. Inciden sobre la posición de unas y otros.
HORIZONTE TEMPORAL	- A corto plazo.	- A medio y largo plazo.

Como se desprende de este cuadro, el Enfoque Integrado de Género o *Mainstreaming* de Género no aparece para sustituir las acciones específicas destinadas a colectivos de mujeres, sino que ha de integrarse en todas las intervenciones. Combina las acciones específicas que satisfagan las necesidades prácticas de las mujeres, y acciones generales dirigidas a fomentar el equilibrio social, laboral y político entre mujeres y hombres, respondiendo así, a planteamientos estratégicos mediante la inclusión de objetivos de igualdad en todas las políticas.

Entender esta estrategia implica el manejo de una serie de conceptos claves incluidos en el cuadro anterior:

- **Necesidades prácticas.** Son las que se relacionan con las diferentes condiciones de vida que tienen las personas y que resultan básicas, como la vivienda, la alimentación o la salud. Las necesidades prácticas derivan de la asignación tradicional de tareas en función del sexo.
- Los **intereses estratégicos**, sin embargo, se relacionan con la posición que cada persona o grupo ocupa en la jerarquía social, el lugar que ocupa en la sociedad. Estas posiciones no sólo determinan una ubicación jerárquica sino que otorgan un valor social, definen unas funciones, unos roles, unos derechos y unos deberes. Inciden en que se tengan unas oportunidades u otras, que condicionan y muchas veces determinan, el nivel social y económico del grupo y la posibilidad de influir, decidir y participar activa y directamente en la construcción de la sociedad en que se vive.

En definitiva, satisfacer las necesidades prácticas no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que responden a carencias específicas. Contribuyen a mejorar la situación de las mujeres, pero no modifica su posición de subordinación.

Pero, actuar teniendo en cuenta los intereses estratégicos, significa actuar sobre las estructuras que mantienen la situación de subordinación de las mujeres en la sociedad, favoreciendo la modificación del rol de las mujeres y los hombres y equilibrando las posiciones que ocupan socialmente.



→ MÓDULO 2: LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

Este módulo se centra en la aplicación práctica y operativa del principio de igualdad de oportunidades en una investigación, y cómo se ha de integrar la dimensión de género en cada una de las fases que la componen.

Para investigar desde una perspectiva de género es necesario plantearse ciertas condiciones previas que garanticen el desarrollo del estudio con esta perspectiva. De lo contrario puede quedar en la mera intención y no materializarse en hechos concretos.

Las condiciones son:

La existencia de una **conciencia clara** sobre la necesidad de abordar la perspectiva de género como enfoque de trabajo.

Profesionales con conocimientos suficientes en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o entidades especializadas en esta temática que guíen a la hora de integrar la perspectiva de género en la investigación.

Que exista un **compromiso** firme y explícito del grupo investigador.

Recursos suficientes que permitan poner en marcha el trabajo con garantías de éxito.

Desarrollar una investigación con perspectiva de género implica identificar el tipo de información relevante para dar cuenta de las relaciones de género en función del objeto de estudio, lo que supone situar las necesidades de mujeres y hombres en el primer plano de la intervención. Desde esta premisa y de un modo general, las investigaciones con perspectiva de género han de permitir:

- Saber en qué medida las políticas públicas o cualquier cuestión que se investigue contribuyen a la plena incorporación de las mujeres a la actividad económica y social, así como a la vida pública y política.
- Conocer los efectos diferenciales, si los hubiera, entre hombres y mujeres, esto es, evidenciar la brecha de género que pudiera darse.

Todo ello obliga a plantearse ciertos interrogantes en la línea de: ¿Cómo van evolucionando las situaciones de mujeres en comparación con las de los hombres? ¿La tendencia o evolución está permitiendo reducir los desequilibrios o las desigualdades? ¿En qué medida y cuáles? ¿Cuáles son los obstáculos que impiden avanzar hacia la plena igualdad de las mujeres?, ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en las decisiones colectivas? ¿Y en la atribución de los recursos y la definición de los criterios y valores sociales? etc.

El proceso de investigación con perspectiva de género, además de obtener la información pertinente a la temática del estudio, ha de proporcionar respuesta clara a estos interrogantes. Plantear una investigación de esta naturaleza requiere introducir la dimensión de género desde el momento mismo de su concepción. A continuación, se darán algunas claves para incorporar esta perspectiva en cada una de las fases del proceso investigador.

Este módulo se ha estructurado siguiendo como hilo conductor las fases que integran este proceso. Se irá respondiendo a la pregunta de cómo incorporar la dimensión de género en una investigación en cada una de ellas, dando una serie de pautas e ilustrando el proceso con un ejemplo que se irá desarrollando a medida que se avanza en la explicación.

El cuadro siguiente muestra las fases de una investigación tipo:



¿Cómo incorporar la dimensión de género en cada fase?



■ LA PLANIFICACIÓN

Planificar una investigación supone organizar el trabajo de forma sistemática y objetiva, para que sea posible visibilizar:

- Cuál es el problema de partida o la necesidad que origina el planteamiento del estudio o la investigación.
- Qué es lo que queremos conseguir.
- Qué información tengo que buscar para conseguir los objetivos.
- Quién puede proporcionar la información.

PLANIFICACIÓN

La finalidad	→	El problema o la necesidad
Formulación de los objetivos	→	Lo que queremos
Definición de los indicadores	→	Qué información busco
Elección de las fuentes de información	→	Quién tiene información

Como se desprende del esquema anterior, cada uno de los interrogantes planteados se corresponde con las fases de la Planificación. Se recorrerán cada una de ellas y se analizará la manera de incorporar la dimensión de género.

1. Fundamentación de la investigación: la finalidad

Cuando se va a iniciar un proceso investigador hay que plantearse en un primer momento a qué necesidad responde esa investigación, es decir, para qué queremos iniciarlo. Estamos definiendo la **finalidad** de la investigación.

Definir la finalidad de una investigación requiere analizar cuál es el problema indagando sobre:

- > Si el problema de partida afecta a mujeres y a hombres.
- > Si afecta de igual modo a las mujeres y a los hombres.
- > Teniendo en cuenta estos dos aspectos iniciales, definir hacia donde se quiere avanzar.



El siguiente ejemplo ilustra este primer análisis:

En un municipio rural, el equipo técnico del servicio de empleo observa que, pese a las actuaciones que está emprendiendo, el desempleo local es muy elevado. Para analizar las causas de esta situación, se propone la realización de una investigación.

El equipo investigador, una vez escuchada la demanda, plantea al servicio de empleo las siguientes cuestiones de partida:

1. ¿Quiénes son las personas usuarias del servicio? ¿Hay el mismo número de mujeres que de hombres?
2. ¿Cuánto tiempo permanecen en situación de desempleo las mujeres y los hombres? ¿Por qué?
3. Cuando hay inserciones profesionales, ¿se insertan más las mujeres o los hombres? ¿Qué perfiles demandan más las empresas? ¿Quiénes los cumplen?
4. ¿Hay economía sumergida en el municipio? ¿Quién sostiene esta forma de empleo?
5. ¿Qué tipos de actividades se plantean desde los servicios de empleo? ¿Se tienen en cuenta las necesidades de mujeres y hombres para su diseño?
6. ¿Dónde está situada la oficina de empleo?

→ Las respuestas fueron:

1. En el servicio de empleo hay inscritas más mujeres que hombres (un 60% de mujeres frente a un 40% de hombres aproximadamente),
2. Aunque en situación de desempleo de larga duración permanecen más las mujeres que los hombres, porque las ofertas que surgen son para “trabajos de hombres”, como albañiles o mecánicos.
3. En consecuencia, los hombres se insertan con más facilidad que las mujeres. Las empresas no dicen que se les envíen hombres o mujeres, pero siempre escogen a hombres. A veces se les ha propuesto ir a la selección a algunas mujeres pero estas no han querido ir.
4. Hay mucha economía sumergida en el municipio, sobre todo en la limpieza y en el sector del pequeño comercio. Normalmente las mujeres se dedican a esa actividad en exclusiva. Los hombres la practican, pero además de su trabajo.



5. Las actividades que se plantean son de formación mayoritariamente, normalmente en materias relacionadas con las ofertas de empleo de las empresas, para proporcionar personal cualificado. La oferta se hace para todas las personas inscritas, pero suelen venir hombres, pues las mujeres no están interesadas.
6. La oficina está en el centro del pueblo, y es ahí donde se hace la publicidad de las acciones.

Partiendo de estas respuestas, el equipo investigador saca las siguientes conclusiones previas:

- Aunque las personas desempleadas son mujeres y hombres, son las primeras las que menos posibilidades de inserción tienen por varias razones: las ofertas no se adecuan a sus expectativas de empleo, que parecen estar mediatisadas por los estereotipos de género imperantes en la sociedad; las empresas no aceptan mujeres para empleos tradicionalmente masculinos.
- La formación propuesta se adapta a las demandas de las empresas y sin tener en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.
- Las mujeres están situadas en empleo de economía sumergida, lo que posiblemente no les deje tiempo para optar a un empleo formal o no quieran hacerlo.
- La ubicación de la oficina de empleo no parece ser un obstáculo pues parece accesible a priori, aunque sí puede serlo el que se publicite la oferta de actividades en ella exclusivamente.

Estas respuestas facilitaron la definición de la finalidad del estudio que se va a comenzar, es decir, se decidió que la intención de la investigación sería:

Analizar los elementos clave que permitan a las mujeres y a los hombres del municipio acceder al empleo formal en condiciones de igualdad, e identificar cuáles son las actuaciones que habría que emprender para superar las desigualdades de género que pudieran detectarse.

Como muestra el ejemplo, la situación de necesidad va más allá de averiguar las causas de desempleo municipal, como se plantea inicialmente desde la oficina de empleo. Trasciende al territorio para centrarse en las personas que se desenvuelven en él y que pueden o no acceder al empleo como a cualquier otro recurso.

Este primer análisis tiene el propósito de traer a las mujeres y a los hombres a los que afecta el problema a un lugar protagonista, lo que permite tratarlos como grupos de población con una realidad distinta, requiriendo una identificación de las diferencias en cuanto a necesidades, opiniones y demandas.

La finalidad tal y como se ha planteado, muestra claramente la intención de la investigación y tiene en cuenta las condiciones socioculturales y económicas de las mujeres y los hombres, lo que crea la necesidad de obtener datos desagregados por sexo en fases posteriores.

Este abordaje de la realidad requiere el análisis de ciertos aspectos que, normalmente, no están en un primer plano o simplemente no se tienen en cuenta al quedar camuflados en la neutralidad que ofrece la población en general. El acceso a estas **dimensiones de análisis** situará a las mujeres y a los hombres en su contexto de relación:

→ **El rol de género.** Se centrará en el papel que las mujeres y hombres juegan respecto del problema que se va a analizar. Permite observar como las responsabilidades que mujeres y hombres poseen en unos ámbitos, limitan o favorecen su participación en los restantes. El análisis de esta dimensión favorece el abordaje, entre otras, de las siguientes áreas, que se ejemplifican siguiendo con el caso que se está desarrollando.



¿Qué permite esta información? POR EJEMPLO:

- Desvelar barreras a la conciliación.*
- Cómo el reparto de responsabilidades en el ámbito doméstico influyen en la mayor o menor disponibilidad de mujeres y hombres para el acceso al empleo.*
- Grado de adecuación de las infraestructuras a las necesidades de mujeres y hombres.*



→ **El acceso y control de los recursos.** Se considera el término recursos en un sentido extenso referido a elementos como la información, propiedades, dinero, educación, formación, empleo, promoción y desarrollo de carrera, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, poder, etc.

Siguiendo el caso planteado, analizar esta dimensión significa:

NECESITAMOS SABER

- Cuáles son los recursos.
- Oportunidades de acceso de mujeres y hombres a cada uno de ellos.
- Quiénes ejercen el control de forma habitual y por qué.

¿Qué permite esta información? POR EJEMPLO:

Identificar cuáles son los recursos de empleo en los que hay presencia de mujeres y de hombres.

Desvelar si en el diseño de los recursos de empleo se tuvo en cuenta la realidad de las mujeres y los hombres en desempleo.

Visibilizar el papel de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones respecto de los recursos de empleo y su influencia en el diseño de los mismos.

Analizar por qué las mujeres y los hombres optan por unos recursos y no otros.

→ **Valores sociales e influencias.** Se centrará en identificar como los prejuicios y estereotipos de género pueden estar condicionando a mujeres y a hombres respecto de la problemática que investigamos. En nuestro ejemplo:

NECESITAMOS IDENTIFICAR

- Valores.
- Normas.
- Hábitos.
- Comportamientos sociales imperantes.
- Actitudes sexistas.

¿Qué permite esta información? POR EJEMPLO:

Los condicionantes que llevan a las mujeres y a los hombres a hacer unas elecciones profesionales determinadas.

Las barreras que pueden poner las empresas para seleccionar a una mujer o a un hombre.

Si las actuaciones del servicio de empleo están favoreciendo o entorpeciendo la superación de desigualdades de género.

Aunque el acceso a la información a la que se refieren estas dimensiones de análisis supone un reto difícil, no dejan de suponer una herramienta básica para orientar la posterior elección o construcción de los indicadores.

2. La formulación de los objetivos

Si con la finalidad de la investigación se muestra la situación que se quiere llegar a modificar, los **objetivos** en una investigación guiarán la actuación del personal encargado de su ejecución. Muestran qué es lo **qué se quiere conseguir con el proceso investigador** que se va a iniciar.

A priori, el objetivo de cualquier investigación es proveer de información. Pero no todas las investigaciones plantean la obtención de información teniendo en cuenta que mujeres y hombres son dos grupos de población que conviven en una realidad que les afecta de forma diferente. Por el contrario, hablan de población en general, lo que termina enmascarando la situación y posición real de las mujeres y los hombres que la componen, camuflando las necesidades que poseen como grupo. Así, es fundamental que los objetivos se refieran a la forma en que unas y otros se sitúan respecto de la necesidad o problema que aborda la investigación.

La formulación de objetivos de igualdad ha de responder a dos interrogantes clave:

- ¿Especifican los objetivos a quiénes van dirigidos y quién se espera que obtenga beneficios de la investigación, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres?



→ ¿Que necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres permitirán abordar los resultados de la investigación?

Cuando se formulan los objetivos es posible optar entre dos posibilidades para incorporar la perspectiva de género:

La inclusión de un objetivo que haga referencia a la necesidad de abordar todos los aspectos de la investigación con enfoque de género.

La incorporación del enfoque de género en cada uno de los objetivos que se propongan.

Siguiendo con el ejemplo enunciado en el punto anterior, se plantean objetivos para esa investigación de las dos formas posibles:

→ Detectar las principales dificultades de hombres y mujeres en situación de desempleo inscritas en la oficina de empleo tienen para acceder al mercado de trabajo.

→ Identificar las actuaciones de la oficina de empleo que generan inserción laboral, para transferir las claves del éxito al resto.

→ Poner de manifiesto las necesidades de las empresas a la hora de contratar personal, para ajustar el perfil de los demandantes y aumentar su empleabilidad.

→ Aplicar el enfoque de género de forma transversal en cada una de las fases de la investigación para garantizar la visibilización de las diferencias entre mujeres y hombres.

→ Analizar la situación de las personas en situación de desempleo inscritas en las oficinas de empleo en los ámbitos productivo y reproductivo, y la relación que se establece entre los mismos.

→ Analizar las normas sociales y estereotipos de género que pueden estar obstaculizando el acceso al empleo de mujeres y hombres a determinadas profesiones o sectores de actividad.

→ Detectar las principales barreras que las personas en situación de desempleo tienen para acceder a las actuaciones de la oficina de empleo, visibilizando las desigualdades de género que puedan producirse en el proceso de inserción laboral.

→ Relacionar la oferta de empleo de las empresas locales con las características de las y los demandantes de empleo, poniendo de manifiesto los condicionantes que limitan las inserciones de las mujeres.



3. La definición de los indicadores

Un **indicador de género** informa sobre el estado y la evolución hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos campos como el empleo, la familia, el ocio, la cultura, la salud, etc. Puede mostrar toda la realidad o parte de ella.

La construcción de los indicadores debe estar estrechamente ligada a los objetivos planteados en la investigación. Cuanto más claramente estén definidos los objetivos, más sencillo será elaborar los indicadores, pues permite vislumbrar mejor qué información tengo que buscar.

La formulación de los indicadores ha de cumplir una serie de condiciones previas:

- Deben identificar las brechas de género. Desde la perspectiva de género, la información que se revela más importante no es la que toma aisla damente el valor de cada indicador por sexo, es decir, el de las mujeres por un lado y el de los hombres por otro. Es la información que compara los dos valores la que es capaz de visibilizar las desigualdades o brecha entre sexos. Para cumplir con este criterio se revela absolutamente necesario contar con **indicadores desagregados por sexo**.
- Deben marcarse los tiempos. Han de fijarse y planificarse los tiempos de recogida de información.
- Los indicadores deben ser comprensibles y de número limitado, es decir, fáciles de entender.

Suele suceder que al comenzar a buscar indicadores para los objetivos, el equipo investigador se encuentre con una batería extensa. En este caso es necesario reducir su cantidad, pues la existencia de **un número elevado de indicadores no hace más que confundir los verdaderos resultados de la investigación**.

Por este motivo, será necesario seleccionar los indicadores atendiendo a los siguientes criterios:

■ CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS INDICADORES DE GÉNERO

- > **DEBEN ESTAR DESAGREGADOS POR SEXO.** Sólo así podrán ofrecer información sobre la brecha de género existente.
- > **DEBEN ESTAR BIEN DEFINIDOS.** Cualquier persona que los utilice conoce su significado y su cálculo.



- > **DEBEN SER ACCESIBLES.** Es decir, que se pueda obtener la información que señalan. De nada sirve tener un indicador que apunte a una brecha de género considerada muy importante, si no podemos obtener la información que necesitamos para evidenciarla.
- > **DEBEN ESTAR CONSENSUADOS.** Los indicadores deben realizarse con el acuerdo de las y los profesionales que van a utilizarlos en la investigación e igualmente, deben ser seleccionados aquellos que cuenten con el consenso de todas y todos.
- > **DEBEN COMBINAR INDICADORES CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.** La información no cuantificable o que no exista en fuentes de información ya elaboradas, se obtendrá a través de fuentes primarias que ayuden a identificar la realidad de hombres y mujeres.
- > **SER COMPARABLES EN EL TIEMPO.** Deben ser capaces de captar las modificaciones en el tiempo de la realidad de mujeres y hombres, es decir, deben ser flexibles para ser capaces de captar realidades cambiantes.

Siguiendo con **el ejemplo** que hasta ahora se ha planteado, se proponen una serie de indicadores que den contenido a los objetivos de la investigación formulados en el apartado anterior. Se toman como objetivos más adecuados para la formulación de indicadores aquellos que integran la dimensión de género no de forma global, sino en cada uno de ellos.

Objetivos	Indicadores	
	Cuantitativos	Cualitativos
Analizar la situación de las personas en situación de desempleo inscritas en las oficinas de empleo en los ámbitos productivo y reproductivo, y la relación que se establece entre los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo que mujeres y hombres dedican a la realización de tareas domésticas y de cuidado. - Tiempo que mujeres y hombres dedican a las tareas productivas. - Tasa de actividad por sexo. - Tasa de inactividad por sexo. - Tasa de ocupación por sexo. - Tasa de paro por sexo. - % de ocupación por sexo y ocupación. - % de ocupación por sexo y tipo de contrato. - Número de unidades de convivencia cuyo ingreso principal deriva de la economía sumergida. - % de empleo informal por sexo y ocupación. - % de paro registrado por sexo y duración del desempleo. - Número de personas beneficiarias de subsidio de desempleo por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado en el ámbito de la familia. - Participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones de la unidad de convivencia. - Causas por las que mujeres y hombres deciden aceptar un empleo. - Dificultades de conciliación de la vida personal y profesional de las mujeres y los hombres. - Causas por las que mujeres y hombres deciden permanecer en fórmulas de economía sumergida. - Condiciones de trabajo de los empleos de economía sumergida de mujeres y hombres.



<p>Analizar las normas sociales y estereotipos de género que pueden estar obstaculizando el acceso al empleo de mujeres y hombres a determinadas profesiones o sectores de actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de acuerdo de las mujeres y los hombres con el reparto de las funciones de género tradicionales. - Grado de acuerdo de las mujeres y los hombres con el acceso de las mujeres a profesiones tradicionalmente masculinas. - Grado de acuerdo de las empresas con el acceso de las mujeres a profesiones tradicionalmente masculinas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Opinión de las mujeres y los hombres sobre su grado de responsabilidad en los diferentes ámbitos de su vida. - Percepción de las mujeres y los hombres sobre el tipo de empleo que se adecua a sus características. - Percepción de las mujeres y los hombres sobre la problemática de empleo que afecta a su zona de residencia.
<p>Detectar las principales barreras que las personas en situación de desempleo tienen para acceder a las actuaciones de la oficina de empleo, visibilizando las desigualdades de género que puedan producirse en el proceso de inserción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres y de hombres en las actuaciones del servicio de empleo en función de si poseen o no cargas familiares. - % de mujeres y de hombres en las actuaciones en función del horario de impartición. - % de mujeres y de hombres en las actuaciones en función del lugar de realización. - Grado de adecuación de la oferta de actuaciones a las necesidades de mujeres y de hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipología de las actividades planteadas desde los servicios de empleo. - Necesidades de las que parten las actividades de los servicios de empleo. - Criterios de selección de participantes - Adecuación de las formas de difusión de las actividades con las utilizadas por mujeres y hombres. - Percepción de las mujeres y los hombres sobre las condiciones y contenidos de las actividades del servicio de empleo.
<p>Relacionar la oferta de empleo de las empresas locales con las características de las y los demandantes de empleo, poniendo de manifiesto los condicionantes que limitan las inserciones de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de ofertas de empresas presentadas al servicio de empleo por tipo de oferta. - % de mujeres y de hombres presentados como candidatos por el servicio de empleo a las ofertas de las empresas, por tipo de oferta. - % de mujeres y de hombres insertados tras su candidatura a una oferta de una empresa que acude a al servicio de empleo, por tipo de oferta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuación entre el perfil exigido en las ofertas de empleo locales y el perfil de las mujeres y hombres que buscan empleo. - Requisitos impuestos por las empresas para contratar profesionales. - Filtro realizado por la oficina de empleo para ofrecer candidatos a las empresas. - Masculinización y feminización de las ofertas. - Adecuación de los canales de información de las ofertas de empleo y los utilizados por mujeres y hombres.

Como se observa en el ejemplo, los indicadores encaminan hacia el manejo de información cuantitativa y cualitativa:

- ➔ La primera es información numérica que demuestra la situación de mujeres y hombres respecto a la realidad.
- ➔ La cualitativa facilita la comprensión de los cambios en los procesos, actitudes, creencia, motivos, etc.

Ambas son imprescindibles y requieren formas de acceso diferentes. En los apartados siguientes se profundiza en estas cuestiones, tanto analizando las fuentes a las que recurrir para conseguir la información, como la forma de hacerlo.



4. La elección de las fuentes de información

Ya definidos los indicadores y teniendo claro qué es lo que queremos investigar, es necesario responder a un interrogante más antes de comenzar con el trabajo de campo:

¿Quién tiene la información?



¿Dónde encuentro la información?

Las fuentes a consultar se deducen de los indicadores. Al igual que estos se han consensado, han de consensarse las fuentes de información que se van a utilizar con el objeto de homogeneizar el dato ofrecido y darles contenido.

El sentido común apunta a aprovechar aquellas fuentes ya conocidas o refrendadas pues resulta más económico, y permite establecer comparaciones entre diferentes periodos de tiempo o entre diferentes tipos de población. No obstante, las fuentes existentes deben cumplir una condición para que resulten útiles desde una perspectiva de género: **han de ofrecer información desagregada por sexo y esa desagregación, a través de otras variables y características sociales o culturales** (como la edad, el nivel de instrucción, etc.). Nos referimos por ejemplo a datos como la tasa de ocupación por sexo y tramos de edad, al % de personas desempleadas por sexo y tiempo en el desempleo, o al salario medio de mujeres y hombres por categoría profesional.

No obstante, esta condición no siempre se cumple. Las fuentes estadísticas no siempre presentan los datos desagregados lo que obliga al equipo investigador a recurrir a informantes clave que puedan proporcionarlos. Si en definitiva esto no es posible, deberemos eliminar los indicadores que señalan a esa información debido a su inaccesibilidad.

Una investigación ha de proporcionar información relevante sobre la situación y posición de mujeres y hombres en la realidad.



Las **fuentes secundarias** constituyen un camino indirecto de acceso a la realidad. Pueden ser de diversos tipos:

- **Estadísticas.** Por ejemplo: Censos de Población, Padrones Municipales o equivalentes, páginas web que muestren estadísticas europeas, nacionales y regionales, etc.
- **Publicaciones.** Por ejemplo: Publicaciones de los Organismos de Estadística, productos elaborados en el marco de Iniciativas Comunitarias, artículos de prensa y revistas, etc.
- **Estudios y memorias.** Por ejemplo, los elaborados por los Servicios de Empleo de una Comunidad, por los servicios de salud, comunitarios, etc.

Cualquiera de estas fuentes de información puede proporcionar tanto datos cuantitativos como cualitativos. Las **ventajas** del uso de fuentes secundarias:

- > Suelen ser públicas, y por lo tanto, accesibles.
- > Suelen ser periódicas, lo que ofrecen una visión de la evolución de los resultados.

Los principales **inconvenientes**:

- > Muchos datos no están desagregados por sexo, sobre todo, cuando se trata de obtener información sobre las mujeres y los hombres en unidades territoriales pequeñas. Por ejemplo, en materia de empleo, las ocupaciones más demandadas y las más ofertadas por sexo, o el porcentaje de colocaciones por actividad económica y sexo, a nivel local.
- > En este caso, aunque sí ofrezcan datos desagregados, pueden no recoger todas las variables necesarias para una investigación. Por ejemplo, el padrón de habitantes únicamente ofrece datos demográficos desagregados, pero no ofrece datos de empleo.
- > No ofrecen datos sobre el ámbito reproductivo y sobre muchas de las parcelas del ámbito social y político, por ejemplo, no se recoge la participación asociativa por sexo. Fuentes como los organismos nacionales de estadística, que aún ofreciendo la posibilidad de una búsqueda detallada, no recogen este tipo de variables.



Las **fuentes primarias** ofrecen un acceso directo a la realidad y dan contenido a la fase de trabajo de campo. Al igual que las fuentes secundarias, las primarias pueden ofrecer información de carácter cuantitativo y cualitativo.

- > *Las fuentes primarias sitúan a las mujeres y a los hombres, y a las y los agentes sociales, como informantes clave, no sólo como objeto de la investigación.*
- > *Convierte el proceso investigador en un proceso participativo.*

Cuando elegimos fuentes de información primarias, sobre todo **cuando elegimos como informantes clave a las mujeres y a los hombres de un territorio**, es necesario tener en cuenta que **se ha de escoger el mismo número de mujeres que de hombres para posteriormente poder establecer comparaciones**.

La importancia de consultar fuentes de información primarias es obvia por:

- > El valor que poseen las informaciones obtenidas de “primera mano”.
- > La existencia de informaciones referentes a valores, creencias, estereotipos, actitudes, que no están recogidas en ninguna fuente estadística y que condicionan la visión con que las mujeres y hombres se enfrentan a su realidad cotidiana.
- > Requiere de la participación de todos los grupos intervinientes en la investigación, garantizando que la voz de las mujeres sea oída. Para lograrlo se puede recurrir a mujeres en posiciones clave, como representantes en cargos políticos o sociales de relevancia, grupos feministas, asociaciones de mujeres, etc.

En el caso ejemplo que se ha propuesto, las fuentes que debería consultar el equipo investigador serían:

Fuentes secundarias	Fuentes primarias
<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda detallada en la web del organismo nacional de estadística. - Padrón municipal o equivalente. - Estadísticas de la oficina de empleo. - Registros de empresas. - Memorias de la oficina de empleo. - Otros estudios de la zona en materia de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Una muestra representativa de las mujeres y los hombres de la zona (50% mujeres y 50% hombres). - Una muestra representativa de las mujeres y hombres inscritos en el servicio de empleo (50% mujeres y 50% hombres). - Las asociaciones de mujeres de la zona. - El equipo técnico del servicio de empleo. - Una muestra representativa de las empresas de la zona (en la medida de lo posible, se intentará que el 50% posean gerencia femenina).

El acceso a fuentes de información primarias requiere de la elaboración de herramientas adecuadas a la tipología de informantes, que permitan obtener respuestas fiables y válidas y, por tanto, útiles a la investigación.

El siguiente apartado referido al trabajo de campo indaga en cómo organizar la información de forma que integre el enfoque de género y cómo introducirla en los instrumentos de acceso a la información.

■ EL TRABAJO DE CAMPO

Esta fase de la investigación se centra en precisar cómo acceder a la información más significativa que muestre la situación y posición de las mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

La función del personal investigador para esta fase es la organización de la información de forma que aporte datos que permitan poner de manifiesto las desigualdades de género, así como diseñar una serie de instrumentos que permitan su recogida.

TRABAJO DE CAMPO



Diseño y aplicación de técnicas de recogida de datos cualitativos y cuantitativos

1. Los instrumentos de recogida de información

La información no contenida en fuentes ya elaboradas o secundarias no es necesariamente una información inaccesible. Como ya se ha mencionado con anterioridad, estas fuentes presentan grandes inconvenientes a nivel de desagregación de datos por sexo, imprescindibles para el planteamiento de una investigación con enfoque de género. Por este motivo, es necesario articular un método de trabajo que permita conseguir esa información de primera mano.

El acceso a la información primaria puede realizarse utilizando instrumentos de recogida cuantitativos o cualitativos, dependiendo de si lo que se persigue es ver cuántas mujeres y cuántos hombres están en relación con el problema que se investiga, o si lo que queremos es aportar argumentos sobre los valores, comportamientos, funciones de unas u otros.

Ambos tipos de instrumentos no son excluyentes. Por el contrario, se complementan y permiten entender la situación en su conjunto. No obstante, y dependiendo



de los intereses de la investigación, esta puede ser totalmente cuantitativa, totalmente cualitativa o emplear ambos métodos de recogida de información.

El proceso de creación de los instrumentos de recogida de datos primarios no es sencillo, pues debe garantizar la validez y fiabilidad de la información que recogen, y sobre todo, garantizar que ésta muestre las diferencias existentes entre mujeres y hombres respecto del objeto de la investigación. Así, hemos de tener en cuenta:

Si el instrumento recoge información cuantitativa. Es la información recogida por herramientas como las encuestas y los cuestionarios.

Aunque es una técnica que permite analizar aspectos cuantitativos y cualitativos, su tratamiento suele ser mediante técnicas estadísticas, dado que se utilizan para acceder a una población amplia.

Para diseñar una encuesta o cuestionario útil para una investigación como la que nos ocupa, es necesario tener en cuenta:

- > Que contenga la variable sexo como variable de análisis.
- > Que permita el cruce con el resto de variables interesantes para el objeto de la investigación.
- > Que recoja información relacionada con las opiniones, necesidades y motivaciones de las mujeres y los hombres en relación al problema o situación que se estudia. La incorporación de este tipo de variables exige al equipo que realiza la investigación una validación previa a la aplicación definitiva del cuestionario.

Es necesario asegurar que las preguntas que se elaboren, y que van a ser las que pongan de manifiesto la diferente situación de mujeres y de hombres respecto de la situación estudiada, recojan la información para la que fueron diseñadas. Asegurar la validez de una herramienta es un objetivo independiente del tipo de investigación que se proponga. No obstante, adquiere una mayor importancia cuando la información que se quiere obtener no puede ser contrastada con otras fuentes de datos, como es el caso que se comenta.

- > La muestra sobre la que se aplica el cuestionario debe contener el mismo número de mujeres que de hombres. Sólo así podremos establecer comparaciones.

Ejemplo:

En el caso ejemplificado, podría utilizarse un cuestionario estructurado sobre un 10% de la población del municipio (asegurando la participación del 50% de mujeres y el 50% de hombres), para obtener información sobre varios indicadores de los expuestos, como ver la distribución de las tareas domésticas entre los miembros de la familia, las barreras de acceso al empleo de mujeres y hombres, las necesidades de unas y otros hacia el empleo, y la opinión que sobre la situación de su localidad presentan.

Si el instrumento recoge información cualitativa. Es la información recogida con herramientas como los grupos de discusión o las entrevistas.

Son técnicas que permiten profundizar, indagar, sobre diferentes temáticas en situaciones de interacción, ya sea grupal o en un diálogo cara a cara.

Los **grupos de discusión** nos permitirán hacerlo partiendo de la experiencia tal y como la perciben las personas, recabando información sobre opiniones, estereotipos, expectativas, etc., de quienes participan.

Ejemplo:

En el caso que se ejemplifica, podría utilizarse la técnica del grupo de discusión para profundizar sobre los resultados obtenidos con el cuestionario, o bien, para investigar una situación concreta, como la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado en el ámbito familiar, y como influye en la posibilidad de acceso de mujeres y hombres al empleo formalizado.

La preparación del grupo de discusión es fundamental para garantizar que la información recogida reflejará las barreras que la desigual distribución de cargas en el ámbito reproductivo, condiciona la participación de las mujeres en otros ámbitos, en este caso, en el productivo. Por ello se debe:

- > Preparar un guión en el que se recojan los contenidos fundamentales que hay que discutir y que sean capaz de reflejar los desequilibrios entre las situaciones de mujeres y hombres.
- > La persona que conduzca el grupo de discusión ha de poseer conocimientos suficientes en género para poder detectar los desequilibrios en las situaciones expuestas por mujeres y hombres, y profundizar en ellas. Si esto no es así, el guión carece de utilidad y se transforma en un mero listado de preguntas.



- > Es necesario hacer una cuidada selección de las personas participantes en el grupo, pues ha de ser representativa del global de las personas afectadas por la problemática que se investiga.
- > Es necesario contar con la opinión de las mujeres, por lo que se sugiere la celebración de grupos de discusión de mujeres y grupos de discusión de hombres de forma independiente, complementados si se estima oportuno, por algún grupo mixto, cuya composición deberá ser paritaria.

En el caso de un grupo mixto, la persona que lo conduce debe tener la habilidad de hacer que todas las y los participantes expresen su opinión libremente, sin que ningún sector del grupo monopolice las aportaciones.

Las entrevistas, por su parte, son más adecuadas para buscar información de personas clave que tienen un conocimiento concreto del problema o la situación que estamos investigando.

En el **caso ejemplificado** pueden entrevistarse a:

- *Representantes de asociaciones de mujeres para indagar sobre los canales de difusión más utilizados por las mujeres así como sobre los obstáculos que estas encuentran a la hora de acceder a los recursos de la comunidad.*
- *Técnicas y técnicos de los servicios de empleo para conocer cómo y en base a qué se diseñan las actividades que proponen, si contemplan las necesidades de las usuarias y usuarios, si trabajan con las empresas temáticas de igualdad de oportunidades, si plantean acciones específicas para mujeres, etc.*
- *Empresarias y empresarios de la zona, para profundizar sobre las formulas de gestión empleadas y en qué medida éstas crean situaciones discriminatorias para las mujeres.*

Al igual que en el caso del grupo de discusión, la preparación de la entrevista se muestra como un paso clave para conseguir la información que desvele la problemática estudiada. Es necesario tener en cuenta:

- > Las entrevistas estructuradas, es decir, con preguntas concretas y cerradas, requieren un proceso de elaboración más complejo que las abiertas,



aunque estas segundas requieren de personas entrevistadoras con suficientes conocimientos en género. Sólo de esta forma será posible profundizar y reconducir la intervención de la persona entrevistada hacia los temas que interesan a la investigación, sin condicionar sus respuestas.

- > Las entrevistas abiertas suelen tener un guión prefijado que permite a la persona entrevistadora no olvidar todos los temas que se quieren tratar. Este guión previo ha de contener todos aquellos aspectos relacionados con las situaciones de desigualdad que se están investigando, de forma que sirva en cada momento, de guía. Tener claros los temas que se van a tratar unido a unos conocimientos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adecuados, pueden garantizar la obtención de información necesaria para cubrir los objetivos de la investigación.
- > Por su parte, una entrevista estructurada ha de ser diseñada para que recoja información de las opiniones, percepciones o información sobre hechos concretos en relación al objetivo de la investigación. Esta herramienta, al igual que los cuestionarios y encuestas, ha de ser validada, pues se debe asegurar la recogida de información pertinente a la investigación, y no otra, es decir, capaz de poner de manifiesto los desequilibrios entre situaciones de mujeres y hombres.
- > Por otra parte, la elección de las y los informantes clave es fundamental. Es imprescindible contar con la percepción de todos los grupos a los que afecta el estudio, especialmente, es necesario contar con la percepción y opinión de las mujeres. Así, será interesante contar con las aportaciones de aquellas mujeres que están al frente de movimientos feministas, de asociaciones de mujeres, vecinales, grupos culturales, etc.

2. La organización de la búsqueda de información

La información, cuantitativa o cualitativa, recogida a partir de las herramientas mencionadas en el apartado anterior, debe ser organizada para su análisis en una serie de categorías que permitan su posterior interpretación desde una perspectiva de género.

A continuación, se sugiere organizar la información atendiendo a su tipo, es decir, si es cuantitativa y cualitativa. En cada caso, se proponen una serie de elementos que se deben identificar y tener en cuenta a la hora de interpretarla.



Información cuantitativa

Muestra cuántas mujeres y cuántos hombres interactúan en el entorno que nos sirve de referencia. Podemos buscar en las estadísticas oficiales ya elaboradas (fuente secundaria), o bien, elaborar nuestras propias estadísticas (fuentes primarias).

> *Sea cual sea la opción es imprescindible que incorpore la variable sexo de forma desagregada y, preferentemente, cruzada con otras variables de relevancia, como el nivel de estudios o la edad.*

Convendría identificar:

→ Sobre la composición de la población:

- Pirámide poblacional (hombres y mujeres por tramos de edad)
- Índices de alfabetización y analfabetismo de mujeres y hombres
- Índices de nivel educativo formal de mujeres y hombres

→ Sobre la participación de mujeres y hombres en la economía:

- Economía visible/ economía invisible o sumergida
- Redistribución de la riqueza: recursos económicos y sociales que se redistribuyen.

→ Sobre la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo:

- Tasa de actividad, empleo y desempleo
- Índices de participación por sectores productivos
- Condiciones de la participación en el mercado de trabajo (tipo de contrato y jornada)
- Porcentajes de remuneración según nivel de salario medio que corresponda a las características del trabajo realizado

→ Sobre la participación de mujeres y hombres en la política:

- Índices de participación en convocatorias electorales
- Índices de representación en puestos de responsabilidad política

→ **Sobre el índice de vertebración social:**

- Composición de los hogares/ unidades familiares o de convivencia.
- Índices de Asociacionismo.
- Indicadores sobre formas de violencia manifestada.
- Índices de pobreza y exclusión social.

Información cualitativa

- > *Es una información que se basa en las apreciaciones subjetivas de las mujeres y hombres de referencia, así como de la observación realizada por quien investiga.*
- > *Aportan argumentos explicativos a los datos numéricos que existan.*

Organizar la información cualitativa supone obtener información sobre las siguientes categorías de análisis:

- **Normas y valores sociales.** Identificar costumbres, hábitos, comportamientos, normas (implícitas o explícitas), que afectan a la convivencia de la población. Es interesante hacer emerger los estereotipos de género que perpetúan las desigualdades de género.
- **Roles y papeles desarrollados.** Identificar las funciones y tareas que se realizan en el entorno y quién las desempeña. El estudio de este aspecto viene marcado por los roles productivo, reproductivo y comunitario, que interactúan entre sí. Hay que tener en cuenta en cada uno de ellos:
 - Las diferentes tareas que incluyen.
 - Si las realizan mujeres u hombres.
 - Si llevan asociada remuneración económica o no.
- **Necesidades de la población.** Se trata de visualizar las condiciones en las que viven y se relacionan las mujeres y hombres, para cubrir las carencias o necesidades que afectan a su vida cotidiana, a su subsistencia, el desarrollo de sus funciones, su papel o rol social.



Además, será necesario obtener información que ponga de manifiesto quiénes están teniendo un **papel activo en la dinamización social**, es decir, quiénes son agentes dinamizadores tanto desde estructuras socialmente reconocidas como desde la ausencia de ellas.

Nos interesa conocer:

- Los perfiles y personas que intervienen en el liderazgo social y ciudadano, con capacidad de influir en el entorno.
- Identificar el papel que desempeñan .

■ LA INTERPRETACIÓN

El análisis de la realidad en el proceso de investigación, al igual que se ha hecho desde el planteamiento de la misma, se realizará desde la Perspectiva de Género.

Asumir esta perspectiva significa:

- tomar una posición clara ante las relaciones de género y hacer visibles los efectos ocasionados por esta dominación (análisis de datos).
- y diseñar alternativas para erradicarla (conclusiones y formulación de propuestas).

1. Análisis de los datos

Los criterios de interpretación y análisis que se utilizan en un proceso de investigación con perspectiva de género son los que desvelarán información sobre:

- > **Las diferencias y desigualdades entre sexos:** Para dilucidar posibles elementos comunes al analizar las diferencias y desigualdades observadas entre las situaciones y condiciones de vida de mujeres y hombres.
- > **La especificidad o exclusividad:** Para destapar la excepcionalidad de las situaciones que se han detectado y que convierten en significativo la pertenencia a un grupo o a otro. Se centra en el análisis de normas, valores sociales, costumbres, creencias, etc. Profundiza en cómo estos aspectos afectan a determinados comportamientos o estereotipos referidos a las mujeres o a los hombres.

- > **La interrelación:** Para analizar de los códigos de conducta por los que se articulan las relaciones entre mujeres y hombres en el sistema de convivencia.

- > **La tendencia hacia el cambio:** Interpreta valores, creencias, comportamientos, etc., que denoten una evolución respecto de los existentes. Permite:
 - La comparación de situaciones en diferentes momentos temporales, es decir, permite un análisis dinámico.
 - La búsqueda de indicios en otros contextos socioculturales diferentes al entorno estudiado, es decir, pone de manifiesto las influencias que podrían generar procesos de cambio social.

Partiendo estos criterios de análisis, se propone a continuación un esquema que sirva de base para sistematizar el análisis de la información. Responde a un esquema general que deberá ser adaptado al objetivo y ámbito concreto de cada investigación. No obstante, puede desvelar los puntos clave para ser considerados en la investigación que se esté diseñando:

IDENTIFICACIÓN
DE LAS ACTIVIDADES
Y FUNCIONES

¿CUÁLES son?
¿QUIÉN las hace?
¿EN qué ámbito?

IDENTIFICACIÓN
DE LOS RECURSOS:
SISTEMA DE
ACCESO Y CONTROL

¿CUÁLES son?
¿QUIÉN los usa?
¿QUIÉN decide?

LAS CONDICIONES
DE VIDA Y LAS TEN-
DENCIAS DE CAMBIO

¿NECESIDADES prácticas?
¿INTERESES estratégicos?

IMPRESINDIBLE: Información desagregada por sexo

**Desglosando el esquema paso a paso, se trataría de intentar dar respuesta a los siguientes interrogantes:**

Identificación de las actividades y funciones. Identificar quien tiene una implicación directa e indirecta en cada tarea, así como los ámbitos de actuación en los que se ubican las mujeres y los hombres cuando las realizan, y las valoraciones sociales o estereotipos existentes en función de quién lo hace.

Se puede lograr la descripción de actividades entre mujeres y hombres a partir de las siguientes cuestiones:

- > ¿Quién hace qué actividad?
- > ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y los hombres?
- > ¿Cómo se pueden caracterizar las actividades asignadas a las mujeres y las asignadas a los hombres?
- > ¿Qué implicaciones tiene esa división de tareas para las mujeres y los hombres en el empleo, la organización del tiempo libre, la participación social, el tiempo personal, etc.?

La información referente a los ámbitos en los que cada cual realiza sus actividades y la valoración social de las mismas, puede obtenerse si respondemos a:

- > ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de interacción?
- > ¿Cómo es valorada la actividad de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?
- > ¿Qué estereotipos existen sobre la participación de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?
- > ¿Qué efectos sobre la vida de las mujeres y de los hombres tiene esta distribución?

En el caso ejemplificado a lo largo de esta guía, podríamos haber extraído el siguiente análisis:

Se ha desvelado que las mujeres y los hombres en este municipio rural tienen muy delimitados sus ámbitos de interacción y las tareas que en ellos realizan. Así, las mujeres son las principales responsables de las tareas del ámbito reproductivo mientras que los hombres tienen la casi exclusividad del trabajo productivo, sin implicación alguna en el ámbito anterior. El desempeño de estas mujeres en el ámbito privado no sólo consiste en la atención a las tareas domésticas y al cuidado de personas dependien-



tes, sino que se encargan del mantenimiento de la parcela de terreno agrícola que normalmente poseen las familias. Se concibe esta actividad como una prolongación de la actividad reproductora. La participación de las mujeres en otros ámbitos está condicionada por el cumplimiento de su función de mantenedora de la familia. Limita su participación no sólo en el empleo, sino en cualquier actividad ajena a este espacio.

No obstante, y pese a movernos en un ámbito rural, se ha observado un cambio en los hábitos de consumo familiar. Los gastos han aumentado y están decayendo actividades que antaño solían ser suficientes para la subsistencia familiar, como las artesanales. Esto exige que otros miembros de la familia se incorporen a la esfera productiva, espacio reservado hasta ahora a los hombres, que no se incorporan en igual medida al trabajo doméstico. Las mujeres acceden entonces al empleo teniendo que cumplir con su jornada doméstica. La sobrecarga de trabajo que esto les supone y la falta de recursos de apoyo al cuidado existente en la zona, hacen inviable que opten por un empleo formal, por lo que buscan salida laboral en fórmulas de empleo sumergido, con la consiguiente merma de sus derechos laborales y posibilidades futuras.

Identificación de los recursos: sistema de acceso y control. Cuando se habla de acceso se hace referencia a las oportunidades de uso de los recursos, mientras que el control se refiere a la toma de decisiones sobre su uso y los beneficios del mismo.

La información que necesitamos recoger puede precisarse a través de la siguiente batería de preguntas:

- > ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?
- > ¿Qué recursos provee la comunidad y a quién?
- > ¿Quién y cómo se beneficia de los recursos existentes?
- > ¿Quién toma las decisiones respecto a los recursos y a los beneficios?
- > ¿Qué desigualdades hay entre mujeres y hombres con respecto al acceso y control de los beneficios?

En nuestro caso, podríamos haber obtenido los siguientes resultados:

Cuando las mujeres quieren acceder a un empleo formal, tropiezan con obstáculos para compatibilizar su actividad doméstica con la actividad laboral. Por ejemplo, no existen recursos de apoyo al cuidado de las personas dependientes, lo que supone tener que dejarlas a cargo de una familiar. Esta persona de la familia, en muchas ocasiones, no ve



con buenos ojos que las mujeres abandonen sus responsabilidades reproductivas. Esta desaprobación se traduce en una sanción (no necesariamente directa), que es percibida por las mujeres que se incorporan al espacio productivo generándoles un sentimiento de culpa.

Esto mismo sucede cuando se trata de participar en actividades de inserción de los servicios de empleo. Las mujeres no participan, entre otras cosas, porque las actividades se realizan en horarios incompatibles con su trabajo doméstico, sin que existan actuaciones encaminadas a paliar esta situación. Esto desemboca en acciones mayoritariamente copadas por hombres, lo que obstaculiza a su vez la intervención de las pocas mujeres dispuestas a participar, pues acceder a un entorno masculinizado genera la desaprobación social. La consecuencia de esto es que las mujeres han dejado de acudir a los servicios de empleo por considerarlos poco adaptados a sus necesidades, lo que lleva a la desinformación sobre posible empleos o medidas de inserción laboral.

Por otra parte, las empresas de la zona desarrollan procesos de gestión muy tradicionales, que exigen una dedicación horaria y una permanencia en el puesto de trabajo incompatible con la actividad de las mujeres. Las empresas funcionan desde la posición de que el trabajo doméstico es una parcela cubierta y por tanto, los trabajadores pueden dedicar toda su atención y tiempo al empleo. Este esquema de funcionamiento no se adapta a la realidad de las mujeres, muy pocas pueden cumplir con las exigencias expuestas. Su negativa o abandono del trabajo se traduce además como desgana o falta de interés.

Las condiciones de vida y las tendencias de cambio. Se trata de llegar a identificar cuáles son las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres y hombres en función del objetivo de la investigación y el ámbito en el que éste se realice. Podemos acceder a la información partiendo de la siguiente batería de preguntas:

- > ¿Cuáles son las principales necesidades de las mujeres y los hombres derivadas de los ejercicios de sus roles?
- > ¿Qué satisfaría esas necesidades?
- > ¿Qué se requeriría para transformar los roles tradicionales de mujeres y hombres y para lograr una mayor igualdad?
- > ¿Cómo lograr una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones?
- > ¿Cómo ampliar las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?

- > ¿Qué líneas de actuación se pueden derivar de la investigación para responder a las necesidades de las mujeres y de los hombres de manera diferencial?

Como hasta ahora, en el caso ejemplificado:

Para que la situación de las mujeres frente al empleo cambie, sería necesario avanzar hacia un modelo de convivencia en el que la redistribución de cargas fuera igualitaria para mujeres y para hombres. Para ello, es necesaria una valorización del trabajo reproductivo, así como la creación de recursos de apoyo que faciliten a las familias, en el momento actual, a las mujeres, descargar parte del trabajo que les impide acceder al empleo.

Es necesario que los servicios de empleo gestionen sus recursos teniendo en cuenta la situación y las necesidades de las mujeres y de los hombres, proponiendo acciones de inserción tendentes a paliar las diferencias de partida de ellas con respecto a ellos. Los servicios de empleo también deben ampliar su ámbito de actuación. Con esto nos referimos a la necesidad de superar el papel de mediadores entre las empresas y las personas desempleadas, y realizar un trabajo más directo con el empresariado en temas de sensibilización en igualdad de oportunidades, formación hacia nuevos modelos de gestión, etc.

Es necesario además, conocer con mayor profundidad las implicaciones que el cumplimiento del rol de género tiene para mujeres y hombres más allá del ámbito del empleo, es decir, como influye en su participación en el ámbito social, de la educación, etc.

2. Conclusiones y formulación de propuestas

Partiendo del análisis se realiza un informe en el que se resumen las principales conclusiones obtenidas y se formulan las recomendaciones para que sirvan de base a un plan de trabajo hacia la igualdad de oportunidades.

Aunque no existe una receta estándar para la elaboración de las conclusiones y la proposición de las líneas de trabajo, **sí se puede afirmar que los desequilibrios detectados han de ser la referencia directa en la elaboración de las propuestas, incluyendo las estrategias de acción para superarlas.**

Como propuesta general sobre la que organizar las conclusiones de forma clara, se recomienda la utilización de las tres esferas principales en las que se desarrolla la



actividad de mujeres y hombres, como guía. Estas esferas además, no son independientes, están relacionadas, lo que permitirá además establecer conexiones entre las conclusiones que se sitúen en cada una de ellas.



Algunas conclusiones para el caso **ejemplo** podrían ser siguiendo el esquema propuesto:

Respecto del ámbito productivo

- Las condiciones laborales que normalmente exige un empleo no permiten a las mujeres acceder y permanecer en el puesto de trabajo en las mismas condiciones que los hombres, que no se implican en el trabajo doméstico en la misma medida que las mujeres.
- El protagonismo de los hombres en el trabajo remunerado formal es casi exclusivo, mientras que las mujeres que quieren emplearse, lo hacen bajo fórmulas de economía sumergida, que son las que pueden flexibilizar lo suficiente como para no descuidar el trabajo doméstico. Esta forma de empleo no hace más que perpetuar el rol de género.
- Las empresas locales están muy mediatizadas por los estereotipos de género. Tienen a no contratar mujeres bajo la excusa de que su cualificación técnica no es la adecuada para el empleo.
- Los servicios de empleo parecen no ser capaces de percibir esta realidad, por lo que no encaminan sus acciones a superar estas desigualdades.

Respecto del ámbito reproductivo

- La estructura familiar de esta comunidad es extremadamente tradicional, lo que tiene consecuencias diferentes en mujeres y en hombres. Las funciones derivadas del ámbito doméstico son exclusivamente responsabilidad de las mujeres. Son su obligación, y por tanto, no son consideradas como un trabajo, susceptible de ser compatibilizado con cualquier otra actividad.



- Las mujeres no obstante, priorizan su actividad doméstica frente a cualquier otra, siendo penalizadas socialmente si descuidan sus responsabilidades. Cumplir con sus responsabilidades domésticas, sobre todo las de cuidado, puede llegar a afectar su vida laboral temporal o definitivamente.

- Las mujeres se apoyan en otras mujeres de su familia. Pero del mismo modo que estas redes de apoyo suponen una liberación de cargas, suponen también un elemento de presión social y familiar que genera culpa en las mujeres que deciden emprender una actividad prolongada en otro ámbito.

Respecto de la esfera comunitaria

- La presencia de las mujeres en el ámbito de la participación social se limita a determinadas actividades organizadas por el ayuntamiento, relacionadas con actividades tradicionalmente femeninas: talleres de costura, cocina, etc.

- Los espacios de toma de decisión política (como el pleno municipal) o social (asociaciones, hermandades, peñas, etc.), están copadas casi en su totalidad por varones, que no encuentran limitaciones de tiempo para desarrollar estas actividades.

- Los usos de los espacios sociales se organizan en función de las actividades de participación mayoritariamente masculina, como campeonatos de fútbol o de dominó.

- Mujeres y hombres no suelen compartir espacios sociales de ocio como los bares, salvo en las fiestas locales en los que mujeres y hombres acuden juntos. Es resto del tiempo, el uso es casi exclusivo de los hombres de algunas y algunos jóvenes.

- No existen recursos de apoyo a la comunidad, como centros de día para mayores o guarderías, por lo que el cuidado de estas personas pasa a las mujeres o a las familiares a las que estas involucren.

Más allá de la forma en que optemos por organizar las conclusiones, el informe derivado de la investigación deberá servir como base para iniciar una discusión entre las personas que integren las entidades implicadas en el proceso de cambio. La finalidad de la discusión entre los agentes implicados será:

→ Conseguir el compromiso explícito con la Igualdad de Oportunidades a nivel organizacional, profesional y personal.

→ Sugerir actuaciones a desarrollar. En este sentido es imprescindible definir qué actuaciones responden a **necesidades prácticas** y cuáles de ellas están encaminadas a cubrir **intereses estratégicos**.



En el caso ejemplo que ha servido de guía, las personas que integran la entidad implicada en el proceso de cambio serían, a priori, los integrantes del equipo gestor y técnico del servicio de empleo en el municipio. La discusión estaría guiada por el equipo investigador como experto en género y conocedor del estudio realizado. Las actuaciones sugeridas por este servicio como respuesta a las necesidades podrían ser:

La satisfacción de necesidades prácticas

- Actividades de formación específicas para mujeres. Permiten equiparar sus conocimientos y habilidades técnicas necesarias a las de los hombres, en relación a la oferta de empleo local.
- Creación de servicios de conciliación asociados a la formación que faciliten la asistencia de las mujeres.
- Trabajo directo con los empresarios para favorecer la inserción de las mujeres formadas en el servicio de empleo.
- Formación del equipo técnico del servicio en igualdad de oportunidades.

➤ Acciones específicas para mujeres y/o hombre

La satisfacción de intereses estratégicos

- Plan de actuaciones tendentes a favorecer la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- Establecimientos de protocolos de trabajo internos en el servicio que garanticen la incorporación del Enfoque Integrado de Género.
- Acciones de concienciación empresarial que favorezcan la ruptura de los estereotipos de género.

➤ Líneas estratégicas

Las actuaciones propuestas, satisfagan necesidades prácticas o intereses estratégicos, han de formularse contemplando una serie de elementos:

¿QUÉ SE VA A HACER? O los objetivos que se pretenden conseguir y que tipo de necesidad afrontará.

¿CÓMO SE VA A HACER? Es decir, la metodología de trabajo.

¿CON QUIÉN? ¿CON QUÉ? ¿CON CUANTO? ¿DÓNDE? En definitiva, los recursos con los que se cuenta sean humanos, técnicos, económicos o de infraestructuras.

¿CUÁNDO SE VA A HACER? En qué momento y la duración de la intervención.

¿QUÉ VAMOS A EVALUAR? Las actuaciones, los resultados, el proceso seguido, el efecto conseguido.

Cuando se plantea una actuación a partir de los resultados de una investigación, es necesario plantearse en qué medida ésta actuará sobre la situación de igualdad, es decir, que efecto, que impacto de género puede lograr.

El impacto de género se refiere a las consecuencias, los efectos, que tiene una intervención en mujeres y en hombres, y cómo ésta influye en la incorporación de la igualdad.

→ **Módulo 3:** BUENAS PRÁCTICAS

El siguiente módulo recoge algunas experiencias que ilustran lo expuesto en los módulos anteriores y que pueden servir como ejemplo a la hora de proceder incorporando la perspectiva de género a una investigación.

Se recogerán como buenas prácticas aquellas actuaciones o experiencias que pueden mostrar ejemplos de cómo incorporar a las investigaciones (tanto cualitativas como cuantitativas) el principio e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde su concepción.

Estas buenas prácticas se presentan de forma esquemática exponiendo aquellos aspectos interesantes y útiles a cualquier profesional (técnico o político), que se disponga a abordar la realidad teniendo en cuenta la dimensión de género.

Además de la identificación de cada experiencia, se visibilizarán los siguientes elementos:

- > Datos de la experiencia: Con una breve reseña sobre su contenido, objetivos que persigue, a quienes se dirige, quiénes son responsables de ella y quiénes las promueven.
- > Por qué se considera una buena práctica la experiencia escogida: Describe el proceso que vertebra la buena práctica (contempla objetivo de igualdad, metodología empleada, uso de las herramientas, a quien implica, tipo e resultados, etc.).
- > Aspectos destacables: Destaca aquellos aspectos valorados positivamente.
- > Posibilidad de transferencia: Profundiza en los elementos transferibles a otros ámbitos.

■ NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

→ OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIOECONÓMICOS PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN



Datos de la experiencia

Descripción

El Observatorio de Igualdad de Oportunidades en el acceso a los recursos socioeconómicos para colectivos en riesgo de exclusión, nace en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal "Sevilla Norte para la Igualdad", con el ánimo de poner de manifiesto en qué forma evoluciona la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la zona en que se desarrollará.

El Observatorio es un dispositivo de análisis que propone un conjunto de indicadores, métodos y herramientas específicas, que permite mostrar el impacto de las iniciativas públicas y privadas, y la situación y tendencias de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la zona de referencia.

Objetivos

- > Visibilizar las desigualdades de las mujeres y los hombres de la zona en campos tales como la educación y la formación, el empleo, la participación social, la práctica política, etc.
- > Mostrar la evolución de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en los mencionados campos.

Grupos destinatarios y beneficiarios

Las destinatarias y destinatarios de este instrumento de análisis son profesionales de los equipos técnicos encargados de suministrar la información que el observatorio proporcionará. Son quienes pondrán en marcha el Observatorio y utilizarán las herramientas creadas para darle contenido.

Grupos de beneficiarios son:

- > Las mujeres y los hombres de la zona de referencia, que verán mejoradas sus posibilidades al encontrar medidas adaptadas a sus necesidades como grupo de población.
- > Los diferentes agentes sociales (públicos y privados), que son quienes utilizarán la información proporcionada por el Observatorio para proponer políticas públicas y actuaciones concretas en diversos campos, adaptadas a la realidad de los hombres y las mujeres, y tendentes a superar las desigualdades existentes y detectadas.

Agentes clave

Personal técnico de la entidad promotora encargado de generar la información necesaria sobre como se posicionan las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida, utilizando los métodos, indicadores y herramientas del Observatorio.

Entidad promotora

Área de Economía e Industria del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, promotora del proyecto Equal "Sevilla Norte para la Igualdad".

Por qué se considera una buena práctica

Los objetivos del Observatorio especifican a quiénes van dirigidos y quién se espera que se beneficie de los resultados de la investigación. Además, incorporan el enfoque de género en cada uno de ellos, lo que facilita el diseño de los indicadores.

La metodología utilizada garantiza la aplicación del enfoque de género en cada paso del proceso, desde la propia concepción del Observatorio hasta la presentación de los resultados, pasando por la identificación previa del contexto y la recogida, organización y tratamiento de la información. Su diseño está basado en un diagnóstico previo de la zona cuya finalidad era realizar un acercamiento a la realidad de las mujeres y hombres, a través de la documentación y fuentes de información existentes y accesibles. Permitted establecer claramente sobre qué variables e indicadores desarrollar el Observatorio, así como el tipo de muestra sobre la que realizar el trabajo de campo.

Este diagnóstico previo también integraba la dimensión de género en todo su proceso y en la formulación de las conclusiones, que visibilizaron las desigualdades de género sobre las que posteriormente habría que indagar desde el Observatorio.

Las fuentes utilizadas en esta fase del proceso de creación del instrumento fueron:

- > Secundarias, disponiéndose de todas aquellas que al nivel territorial tratado estaban desagregadas.
- > Primarias, de carácter cualitativo, concretamente, mediante entrevistas individuales y grupales a informantes clave cuyo papel en el territorio era diverso: asociaciones de mujeres, vecinales, dispositivos de empleo, representantes políticos, etc. La selección de las fuentes favoreció la participación de las mujeres o de quienes las representan.



El estudio previo permitió precisar las áreas de observación y los indicadores más útiles y accesibles, definir el tipo de herramientas necesarias para acceder a la información no contenida en las fuentes secundarias, identificar a las y los informantes clave, y establecer la periodicidad adecuada para la recogida de información del Observatorio.

Los indicadores de género seleccionados para el Observatorio se organizan en áreas y subáreas de observación, que permiten la clasificación de los mismos lo que facilita su posterior interpretación.

Todos los indicadores seleccionados están desagregados por sexo, es decir, permiten establecer comparaciones entre mujeres y hombres respecto de la información a la que se refieren.

Todos ellos están bien definidos, de forma que cualquiera que los maneje sabe a qué se refieren y como conseguir la información.

Son accesibles ya sea a partir de fuentes secundarias o primarias. En este último caso, se diseñan las herramientas que permiten el acceso a la realidad y a los diferentes tipos de informantes clave.

El Observatorio consta de un manual de orientaciones e instrucciones para el equipo técnico, que contiene apuntes metodológicos, orientaciones para el cálculo de los indicadores de género e instrucciones para la aplicación de las herramientas de recogida de datos y su tratamiento.

Las herramientas de acceso a la información primaria en este Observatorio son los Cuestionarios Estructurados, lo que permite obtener información cuantitativa de diferentes informantes clave:

- > Las mujeres y hombres.
- > Las empresas.
- > Dispositivos de apoyo al empleo.
- > Entidades/ órganos de representación social.
- > Centros escolares, servicios sociales, salud, cuidado y atención a las personas, culturales y de ocio.

Cada uno de estos instrumentos de recogida de información contempla la variable sexo y permite su cruce con el resto de variables de análisis, lo que posibilita desagregar toda la información recogida.



Cada cuestionario se acompaña de un cuaderno de instrucciones que describe el perfil de las personas informantes, los criterios de selección, y las normas técnicas necesarias para aplicar los instrumentos de recogida de información y tratar los resultados con perspectiva de género.

Todos los instrumentos superaron una fase de validación antes de ser dados por definitivos. En ella se comprobó que la información recogida mostraba realmente la situación y posición de las mujeres y hombres en los ámbitos que pretendían explorar, realizándose las correcciones necesarias para asegurar la validez de cada una de ellas.

Permite realizar mediciones periódicas que pongan de manifiesto los avances de igualdad en la zona que se analiza, es decir, ofrece datos comparables en el tiempo.

Aspectos destacables

Parte de un diagnóstico previo, es decir, no se crea sobre teorías o hechos no comprobados. Las áreas de observación elegidas agrupan indicadores que reflejan desigualdades de género ya detectadas en el diagnóstico previo. Es decir, permite una formulación de indicadores realista y actual.

Permite ver la evolución de la información que proporciona y, por tanto, de la evolución de la igualdad. El Observatorio no se concibe para realizar una sola aplicación y analizar la realidad puntualmente. Se caracteriza por contener indicadores perdurables y herramientas capaces de medirlos, lo que permite aproximaciones sucesivas a la realidad.

Proporciona información en diversos ámbitos que no necesariamente tienen que ser abordados de forma simultánea. Es posible analizar, por ejemplo, la situación de las mujeres y de los hombres ante el mercado de trabajo, únicamente a partir de la información proporcionada por los dispositivos de apoyo al empleo. Del mismo modo es posible abordar la realidad en su conjunto, poniendo en marcha todos los recursos del observatorio.

Permite visibilizar la realidad de mujeres y de hombres, lo que permite a su vez encauzar formas de intervención ajustadas a las diferentes necesidades de unas y de otros.

Posibilidad de transferencia

Los elementos transferibles son:



La metodología de trabajo es aplicable a cualquier otra realidad: Diagnóstico previo, precisión el objetivo del observatorio, definición de áreas de observación e indicadores, elección de las fuentes de información, diseño de herramientas de acceso a la información, etc.

Las áreas de observación y los indicadores propuestos pueden ser obtenidos en cualquier territorio, es decir, están diseñados para que visibilicen las desigualdades de género, pero no son exclusivos de la zona en la que se ensayaron.

Del mismo modo, las herramientas de recogida de información, con posibles adaptaciones, son aplicables en cualquier otra zona que se proponga visibilizar las desigualdades de género en los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las personas.

■ NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

→ INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

Datos de la experiencia

Descripción

La Diputación Foral de Bizkaia ha adquirido el compromiso de incorporar la perspectiva de género en su agenda y estilo de trabajo. En el marco de este compromiso se establece una colaboración entre la Diputación Foral y la Universidad el País Vasco, para la realización de una serie de estudios orientados a facilitar el proceso de integración de la dimensión de género.

Uno de los resultados de esta colaboración es el Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia, en el que queda recogida la conveniencia de llevar a cabo un Plan concreto de Mainstreaming en uno de los departamentos de la Diputación Foral. Se plantea una experiencia piloto que pueda ser exportada al resto de los departamentos de la entidad.

El área seleccionada fue el Departamento de Agricultura, por ser un área que cuenta con la atribución de neutralidad desde el enfoque de género, considerada ausente de sesgos y cuyas actividades se suponen carentes de impacto de género.

La experiencia concreta se desarrolló en el Programa Servicio de Sustitución en las Explotaciones Agrarias, perteneciente al Servicio de Desarrollo Agrario del Departamento de Agricultura.

El objetivo de este Servicio es la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas titulares de explotaciones agrarias, con dedicación principal a la actividad agraria.

Objetivos

- > Detectar las necesidades de aplicación de la perspectiva de igualdad de oportunidades en relación al objetivo y función concreta que desarrolla el Servicio de Sustitución de Explotaciones Agrarias del Departamento de Agricultura.
- > Ensayar una estrategia útil para la incorporación del mainstreaming de género en un área de la Diputación Foral de Bizkaia, extrapolable al resto de los Departamentos que la componen.

Grupos destinatarios y beneficiarios

El grupo destinatario de esta actuación está compuesto por dos equipos de profesionales encargados de desarrollar las funciones del Servicio analizado:

- > Personas que participan en el desarrollo de Servicio en sus distintas fases administrativas.
- > Agentes de Sustitución.

Por su parte, el grupo beneficiario son las mujeres y hombres titulares de explotaciones agrarias y con dedicación principal a esta actividad, potenciales solicitantes de este Servicio.

Agentes clave

El grupo destinatario de esta actuación se convierte el equipo de profesionales clave para llevarla a cabo.

Entidad promotora

Diputación Foral de Bizkaia



Por qué se considera una buena práctica

Presenta un método de trabajo completo, que parte del análisis de la situación de partida tanto del grupo destinatario como del grupo beneficiario, y traduce las conclusiones en un procedimiento de incorporación de la igualdad de oportunidades en el programa en el que se ensaya.

El procedimiento de trabajo se basa en el análisis con perspectiva de género del Servicio de Sustitución de Explotaciones Agrarias. Se centra en el análisis del contexto del servicio, en cuál es su contenido, cómo opera, quiénes forman los equipos gestores y técnicos, y quienes son los y las solicitantes del Servicio, analizando el motivo de solicitud.

De esta forma se detecta la brecha de género existente en los distintos niveles que opera el Servicio, permitiendo el planteamiento de un plan de trabajo encaminado a solventarla.

El resultado del análisis con perspectiva de género desemboca en el procedimiento para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en el Programa Servicio de Sustitución en las Explotaciones Agrarias.

Este procedimiento recoge medidas de actuación transversal encaminadas a asentar los factores de género necesarios durante todo el ciclo de la experiencia piloto y del Servicio en sí mismo: utilización del lenguaje y de las imágenes, formación/ capacitación en igualdad de oportunidades, recogida de datos y elaboración de documentos.

Se plantea además el Desarrollo de un Diagnóstico y la Planificación de actuaciones concretas a partir de su desarrollo. Esta fase de investigación recoge objetivos de igualdad, define grupos beneficiarios y entidades colaboradoras, indicadores de género cuantitativos y cualitativos y las herramientas de recogida de datos.

Este análisis es el que permite concretar cada una de las actuaciones que se llevaran a cabo para incorporara con éxito la perspectiva de género, definiéndose en cada caso lo que se pretende impulsar, cuáles son las medidas concretas, dónde se aplicarán y por quiénes, y las personas beneficiarias.

Se definen también cuáles son las herramientas que permitirán el seguimiento y la evaluación del programa, que se basa en un proceso de autorregulación orientada a mejorar la situación de partida, y que asegura la generación de información necesaria para la propuesta de mejoras.

Prevé la evaluación del impacto del servicio en las mujeres y en los hombres, para lo que diseña una herramienta de seguimiento que permite obtener información sobre el efecto que la concesión del servicio tiene en la totalidad de los miembros de las explotaciones solicitantes.

Aspectos destacables

Parte del compromiso político con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que asegura el respaldo de las actuaciones y es garantía su ejecución.

Parte de un análisis de la realidad que permite visibilizar la situación y posición de las mujeres y hombres titulares de explotaciones agrícolas, y por tanto, crea los indicadores necesarios para posteriormente poder analizar el impacto de género de las actuaciones.

El análisis de la realidad permite el diseño de medidas que responden tanto a necesidades prácticas de las mujeres titulares de explotaciones agrarias, como a intereses estratégicos tendentes a provocar cambios estructurales, como medidas de sensibilización, modificaciones de normativas forales, remisión de propuestas de modificación legislativa a los Servicios Generales, etc.

Posibilidad de transferencia

El procedimiento de trabajo de esta experiencia piloto se desarrolla para que sea transferible, a priori, a otros departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia.

La metodología de trabajo empleada es el elemento transferible a otras organizaciones que persigan la incorporación de la perspectiva de género en sus procedimientos y estilo.

Tanto el análisis de la realidad como la traducción de las conclusiones en un plan de trabajo concreto que permita la incorporación del mainstreaming de género, pueden ser la guía para emprender el camino de la igualdad en otras organizaciones.

■ NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

→ MÉTODO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN (GEMS)



Datos de la experiencia

Descripción

Consiste en una herramienta de evaluación de la incorporación de la dimensión de género en los sistemas de gestión y control de las organizaciones y las empresas.

El método de "Igualdad de género en los Sistemas de Gestión" se creó en el año 2000 en un intento de obtener unos métodos más efectivos para la gestión y el control del trabajo relacionado con la igualdad de género en las empresas y en la administración pública. Surge a raíz de la cooperación llevada a cabo entre el Consejo Provincial de Götaland del Oeste y el Consejo Administrativo Provincial de Estocolmo, es una adaptación del sistema GEW (Gender Equality Work), por el que se proporcionaba al empresariado una especie de marca de calidad, similar a la concedida a nivel medio-ambiental, al cumplir con las condiciones de trabajo igualitarias que ésta exigía.

En un intento de hacer el sistema más sencillo, este se simplifica en el marco del proyecto Benchmarking como herramienta para lograr la igualdad de retribuciones (BETSY), seleccionando dos áreas de trabajo: el salario y las retribuciones. El método reformado hace responsable a la empresa u organización de llevar a cabo el análisis de sí misma, partiendo de una tarjeta de análisis. La colaboración de la Fundación Mujeres en el proyecto BETSY, entre otros factores, hace que se apuesta por seguir desarrollando este método.

El proyecto comunitario Vida y trabajo en una nueva HERA: perspectiva de género en la conciliación, enmarcado en el V Programa de Acción Comunitario en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, es el marco que permite adentrarse en otras de las áreas de trabajo que incorpora el método GEMS: la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Objetivos

- > Tratar de introducir de manera más eficaz la igualdad de oportunidades en las estructuras de gestión de las empresas y las organizaciones laborales en general.
- > Proporcionar una descripción de la situación de igualdad que servirá para la realización de un diagnóstico y para diseñar medidas que mejoren la situación.
- > Organizar y evaluar la incidencia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno de las relaciones laborales.
- > Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de actuación y en el marco de las prácticas y las políticas de gestión.

- > Analizar, contrastar e intercambiar buenas prácticas sobre la incorporación de la igualdad entre las mujeres y los hombres en diferentes organizaciones.

Grupos destinatarios y beneficiarios

El grupo destinatario son los y las profesionales de las áreas de gestión de las organizaciones y empresas.

El grupo beneficiario final serán las trabajadoras y trabajadores, especialmente las primeras, pues la aplicación del método ha de tener como resultado la superación de las desigualdades que normalmente afectan a las mujeres en el entorno laboral.

Por otra parte, son también beneficiarias de esta actuación las empresas y organizaciones que lo apliquen, pues conseguirán la optimización de todos los recursos humanos de los que disponen al mejorar sus condiciones laborales.

Agentes clave

Los agentes clave para la aplicación del método son los equipos de gestión de las organizaciones y entidades en los que se aplique.

Entidad promotora

Fundación MUJERES como entidad promotora del proyecto Vida y trabajo en una nueva HERA: perspectiva de género en la conciliación.

Por qué se considera una buena práctica

Plantea una forma de acceso a la realidad basada en el examen y análisis de documentos que poseen las organizaciones, que ilustren sobre cómo está incorporada la perspectiva de género en las políticas de gestión de personal, entre sus actividades fundamentales, en el marco de sus objetivos, en el ámbito de las relaciones laborales entre el empresariado o personal directivo, y las trabajadoras y trabajadores a todos los niveles, etc.

Se centra en la información que proporcionan fuentes secundarias como convenios colectivos, informes y memorias anuales, planes de formación, planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, políticas salariales, o materiales vinculados a las áreas de comunicación, ventas, etc.



El método también se basa en el análisis de los procedimientos y prácticas laborales no escritas de las organizaciones, es decir, elementos que de alguna manera quedan incorporados en las políticas de recursos humanos de las organizaciones aunque no se encuentren escritos en ningún documento. Deben ser de conocimiento general y no depender exclusivamente de determinadas personas para su aplicación.

La herramienta utilizada indaga en siete áreas de actuación: Objetivos, recogida de información y análisis, medidas y métodos, seguimiento, responsabilidad, delegación e implicación, y participación de directivos.

Sobre cada una de estas áreas se abordan una serie de cuestiones que las entidades han de analizar. Para ello, deben elegir entre 5 respuestas alternativas, aquella que tenga mayor relevancia respecto a su situación actual, explicando brevemente o justificando la alternativa escogida en comparación con las otras:

- A: Existe al completo y está documentado.
- B: Existe al completo pero no está documentado.
- C: Existe parcialmente y está documentado.
- D: Se cumple parcialmente pero no está documentado.
- E: No existe.

La herramienta consiste en una Tarjeta donde se recoge cada una de las áreas de actuación antes mencionadas en relación a la conciliación, que están desglosadas en los diferentes elementos que se quieren analizar. El equipo gestor deberá puntuar cada uno de estos elementos en base a la escala señalada. Los resultados se trasladan a una tarjeta global de medida que visibiliza de un modo gráfico las áreas de actuación sobre las que habría que incidir para favorecer el avance hacia la igualdad de oportunidades en la organización en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

Las fases de aplicación del método se resumen en:

Búsqueda de información: Recopilación de documentación de la organización y análisis con detenimiento de los aspectos relacionados con medidas y estrategias de conciliación. Identificación de las prácticas habituales que tienen lugar en las organizaciones en relación a esta temática.

Valoración de la situación: Aplicación de la herramienta y contraste de las respuestas con otras personas de la organización. Análisis de los resultados y reflexión conjunta.



Diagnóstico: Realización de un perfil que defina la situación de la organización en materia de conciliación.

Propuestas para avanzar: Planteamiento de un plan de acción determinando de qué manera ha de trabajar la entidad para hacer efectivos los cambios que resulten en una mayor igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores.

Aspectos destacables

Permite:

- > Una reflexión sobre la situación de la organización en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.
- > Una discusión conjunta sobre las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras.
- > Un intercambio de buenas prácticas entre diferentes organizaciones y el conocimiento de otras experiencias.

Posibilidad de transferencia

El método de igualdad de género en los sistemas de gestión, adaptado por Fundación MUJERES, es transferible a cualquier organización y empresa, dada la sencillez de su planteamiento.

También permite la adaptación de otras áreas que contempla el diseño original del método: el entorno externo de la organización, la formación y el desarrollo de actitudes, la selección de personal y los ascensos, el salario y las prestaciones (área de trabajo analizada en el proyecto BETSY), o el acoso sexual.



→ GLOSARIO

- ▶ **ACCION POSITIVA:** Propuesta de actuación temporal, dirigida a favorecer a un grupo poblacional que se encuentra en posición de desigualdad y desventaja comparativa respecto a otro grupo.
- ▶ **ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE GÉNERO:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".
- ▶ **DISCRIMINACIÓN:** Trato desfavorable – que provoca exclusión, anulación u ocultación- dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.
- ▶ **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** Discriminación hacia una persona o grupo de personas por razones derivadas de su rol cultural y social, es decir, del conjunto de condiciones, limitaciones, responsabilidades, funciones, oportunidades o valores diferentes que le vienen asignados cultural y socialmente en función de su pertenencia a uno u otro sexo.
- ▶ **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.
- ▶ **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.
- ▶ **ESTEREOTIPO DE GÉNERO:** Creencias sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y mujeres. A través de ellas, se les asigna distintas capacidades y

actitudes. Reflejan una visión simplista de la realidad y un conjunto de valores sociales imperantes que se mantienen, muchas veces, de forma inconsciente pero que inciden claramente en las acciones y en la configuración de la vida cotidiana.

- ▶ **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- ▶ **GÉNERO:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.
- ▶ **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.
- ▶ **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.
- ▶ **IGUALDAD DE DERECHO:** Igualdad formal ante la ley.
- ▶ **IGUALDAD DE HECHO:** Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.
- ▶ **INDICADOR DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de datos por sexos -recogida y desglose de datos y de información por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo- es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.



- ▶ **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Consideración sistemática de los factores o condicionantes de género, las diferentes condiciones, situaciones, problemas, prioridades o necesidades de mujeres y hombres en cualquier campo del conocimiento y en cualquiera de las actividades humanas. La incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, tanto en fase de planificación como de ejecución y evaluación podrá prever el impacto diferencial en función del género entre hombres y mujeres y los posibles efectos discriminatorios, permitiendo aplicar factores correctores de las desigualdades por razón de sexo o género.
- ▶ **SEXO:** Conjunto de caracteres genéticos, morfológicos y funcionales que determinan las diferencias biológicas entre mujeres y hombres como individuos diferentes de la especie humana.
- ▶ **TRANSVERSALIDAD:** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

GUIA ORIENTADORA PARA A
INTRODUÇÃO DA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EM INVESTIGAÇÕES
E ESTUDOS QUANTITATIVOS É
QUALITATIVOS DE QUALQUER ORDEM

← Português

→ INTRODUÇÃO

Justificação:

A necessidade de uma Guia para a introdução da perspectiva de género em investigações e estudos quantitativos e qualitativos

O objectivo fundamental de qualquer estudo ou investigação é o de proporcionar informação acerca da realidade que se pretende conhecer.

Até há pouco tempo, e ainda hoje em muitas investigações, as aproximações realizadas contemplavam a realidade como um todo global, e os dados eram analisados (e são analisados) como se as necessidades de uma parte da população (os homens) fossem gerais ou universais.

Em consequência, são generalizados os resultados, e tornadas *invisíveis ou não são tidas em conta as necessidades das mulheres*. Por outro lado, as mulheres foram consideradas como objecto de investigação, mais do que como sujeitos activos capazes de reflectir, contribuir e participar na procura de soluções aos problemas da sociedade.

Por tudo isso torna-se cada vez mais necessário contar com estudos e investigações que reflectam, claramente, a realidade das mulheres e dos homens, pois constituem um elemento imprescindível para um maior desenvolvimento das Políticas de Igualdade de Oportunidades, e com isso tornar visíveis as desigualdades que ainda perduram na nossa sociedade.

Desigualdades que temos de afrontar, principalmente pelos seguintes motivos:

- > É uma questão de responsabilidade social e justiça para com as mulheres. As mulheres representam a metade da população e viram-se afastadas dos seus direitos como cidadãs; portanto, considera-se socialmente “justo e necessário” desenvolver as políticas que facilitem a sua plena incorporação social.
- > Porque ainda se mantêm situações de desigualdade vigentes na nossa sociedade. As mulheres continuam a estar infra-representadas nas estruturas sociais, políticas e económicas.



- > O tipo de participação das mulheres e dos homens no âmbito público continua a arrastar a sobrevivência de situações de desigualdade e discriminação das mulheres. Por exemplo, as mulheres não usufruem das mesmas possibilidades de acesso ao emprego (nem nos mesmos sectores, nem na mesma posição, nem nas mesmas condições), à política e aos espaços de tomada de decisão social, aos recursos sociais, como os desportivos (onde os desportos praticados por homens são os mais apoiados, tanto economicamente como com infra-estruturas e publicidade), etc.
- > Do mesmo modo, a quase exclusiva dedicação das mulheres ao âmbito doméstico ou reprodutivo condiciona as suas possibilidades noutros âmbitos. As mulheres e os homens não assumem as mesmas responsabilidades no âmbito familiar, o que condiciona o tempo das mulheres, limitando o seu uso noutros âmbitos de participação pública, que acabam por estar reservados a quem não sente como sua essa responsabilidade: os homens.
- > Porque melhora a **eficiência da sociedade no seu conjunto**. A plena incorporação das mulheres nos âmbitos social, político e económico permite a optimização de todos os recursos humanos da sociedade. Garante a utilização das inteligências, capacidades e habilidades de todos e de todas.
- > Porque os estados membros da Comunidade Europeia estão obrigados a transferir para o seu ordenamento jurídico todas as directivas, entre elas as de igualdade de género, e avançar com isso para um quadro normativo claro na matéria.

Estas razões, entre outras, são as que aconselham a incorporação da dimensão do género em todas as actuações e, mais se cabe, nos processos de geração de informação. Portanto, poderia dizer-se que a necessidade de incorporar o princípio de igualdade na concepção ou na abordagem de qualquer estudo ou investigação nasce da importância que representa o facto de colocar de manifesto os desequilíbrios existentes nos diferentes âmbitos da sociedade e poder empreender actuações para os superar.

Isto exige conhecer as necessidades, opiniões, situações, posições e presença social que têm os homens e as mulheres, analisando a dupla realidade que estes e estas vivem, de forma que as conclusões e orientações que se coloquem favoreçam o avanço para a plena equiparação de direitos e condições das mulheres e dos homens.

- > Não trabalhar com perspectiva de género favorece a perpetuação e o aumento dos desequilíbrios existentes entre mulheres e homens.

■ A QUEM VAI DIRIGIDO O GUIA E QUAL É A SUA FINALIDADE?

Este Guia vai dirigido a:

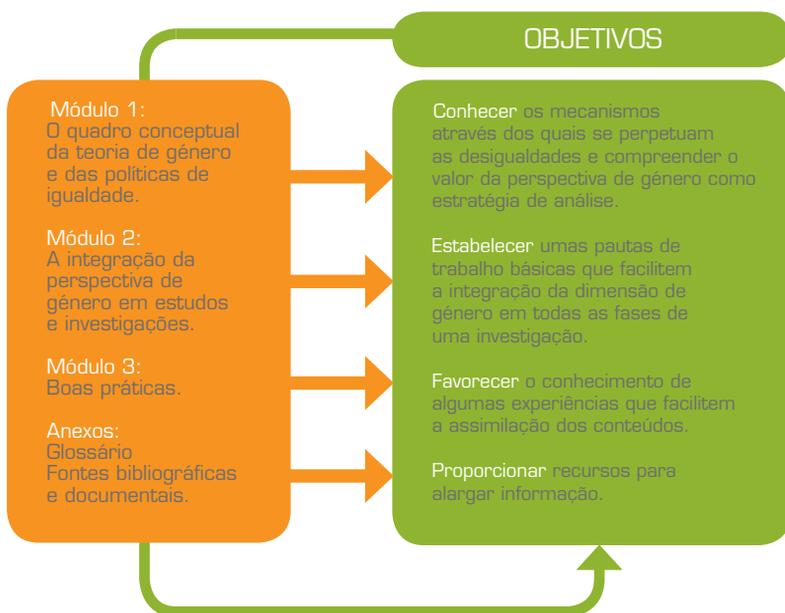
Qualquer profissional, quer seja técnico ou político, que a partir do seu âmbito de actuação empreenda um processo de diagnóstico da realidade com o fim de colocar linhas de intervenção.

Tem como finalidade:

- > Orientar os profissionais técnicos e políticos na aplicação do Princípio de Igualdade de Oportunidades na concepção e execução de um estudo ou investigação.
- > Dotar de um instrumento de apoio que favoreça a melhoria da qualidade das investigações e diagnósticos.

■ COMO SE ORGANIZAM OS CONTEÚDOS DO GUIA?

Os conteúdos do Guia são estruturados em três módulos e um capítulo de fontes bibliográficas e documentais:





→ **Módulo 1: O QUADRO CONCEPTUAL DA TEORIA DE GÉNERO E DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE**

Para se ser capaz de integrar a dimensão de género em qualquer âmbito, é necessário compreender e manejar previamente uma série de termos relacionados com a teoria do género e as políticas públicas de igualdade. Eles permitirão explicar a origem e o alcance das desigualdades de género, assim como os instrumentos políticos colocados em andamento para a sua eliminação.

O conteúdo que vai ser desenvolvido neste primeiro módulo está encaminhado para proporcionar informação relacionada com a teoria de género e com as políticas de igualdade, articulando-se a sua exposição numa série de pontos que permitam ir avançando gradualmente neste conhecimento.

■ OS CONCEITOS BÁSICOS QUE SE DEVEM MANEJAR

Para abordar os conhecimentos necessários e facilitar a sua compreensão, devem ser respondidos, pelo menos, os seguintes interrogantes:

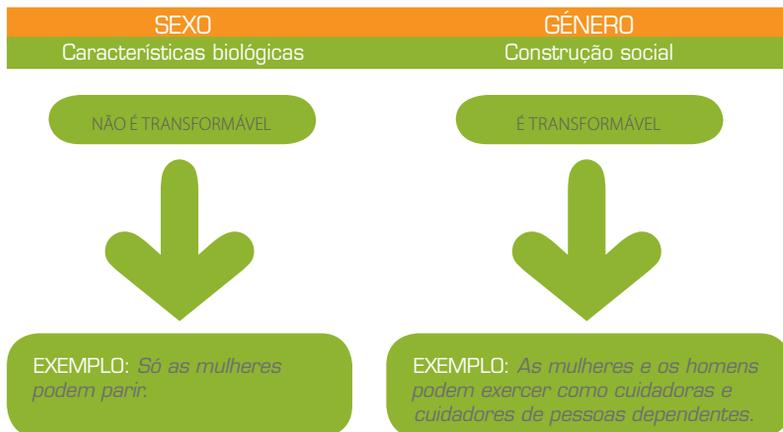
1. Falar de sexo é a mesma coisa que falar de género?

“A distinção entre o significado do termo SEXO (diferenças biológicas entre mulheres e homens) e do termo GÉNERO (diferenças construídas socialmente entre mulheres e homens), constituiu a base para mostrar que algumas diferenças entre os sexos são naturais, mas que as desigualdades foram construídas historicamente ao longo dos séculos por uma organização social patriarcal e não estão, como se mantiveram (e nalguns casos ainda se mantém), determinadas pela natureza.”¹

Ao longo da história as mulheres foram consideradas como inferiores aos homens porque se julgava que a natureza as tinha dotado de menos capacidades intelectuais. Este é um facto hoje refutado por múltiplas investigações desenvolvidas em diferentes âmbitos culturais e sociais, e por factos patentes, como o acesso das mulheres à vida política, económica, cultural e social.

¹ LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Abordagem Integrada de Género. Manual de aplicação em projectos de emprego.

Assim, ficou de manifesto que as diferenças entre mulheres e homens não residem em causas naturais e inamovíveis, mas em factores sociais e, portanto, transformáveis. Para dar conta das diferenças construídas socialmente entre mulheres e homens utiliza-se o termo género.



Assim, a discriminação das mulheres baseou-se historicamente na naturalização das diferenças, atribuindo-se-lhes um carácter inamovível em tanto que comportamentos naturais. O sexo em si próprio não é a causa das desigualdades nem da discriminação das mulheres, mas a posição de domínio e subordinação que o **sistema patriarcal** outorgou a cada um deles, amparando-se nas diferenças biológicas associadas com a reprodução.

A identificação entre o natural (sexo) e o socialmente construído (género) caracterizou o **modelo social androcêntrico**, no qual se baseia a nossa sociedade e que criou um modelo ideológico que permitiu:²

- > A classificação dos sujeitos sociais utilizando a categoria sexo para mostrar as diferenças entre mulheres e homens e justificando o sistema de dominação.

² LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Abordagem Integrada de Género. Manual de aplicação em projectos de emprego.



- > A organização das relações entre pessoas e grupos mediante a atribuição do papel de género em função do sexo, articulando com eles a ocupação dos espaços, o uso do tempo, as funções sociais, uniformando os interesses, gostos e expectativas dos homens e das mulheres.
- > O estabelecimento de regras e pautas de comportamento idóneas para um sexo e para o outro (...), e que posteriormente serão transmitidos, a modos de mensagem única, a partir dos diferentes meios de socialização.
- > A articulação de um sistema de negociações e trocas particulares entre mulheres e homens, que converte em afectivas, e por vezes igualitárias, as relações de ambos na sua vida quotidiana.

Este último elemento sublinha o facto de o desigual valor social outorgado às funções domésticas com respeito das próprias do âmbito público ficar disfarçado pelo valor afectivo que adquirem no âmbito do privado e do pessoal. Esta situação parece justificar, ou pelo menos ignora, que o trabalho doméstico não tenha horário de finalização, nem gere salário, nem direitos, nem apareça nas estatísticas, etc.

São, pois, dois os conceitos a ter em atenção: o de **androcentrismo**, já que representa o conjunto de valores “masculinos” como modelo a imitar, o homem como centro do universo; e o de **patriarcado**, que nos fala da hierarquização ou distribuição de poder na sociedade. E é esta relação hierárquica a que mantém a posição desigual que as mulheres e os homens ocupam na estrutura social actual, assim como a desigual distribuição de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

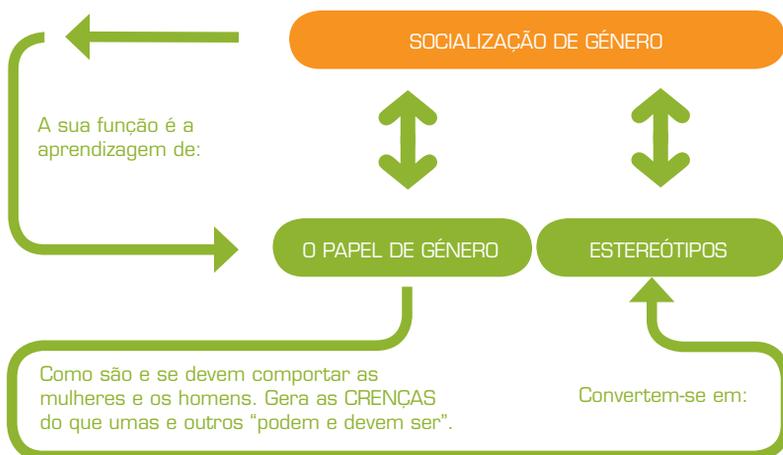
> *O modelo social androcêntrico situa o homem no centro da vida, do pensamento e da sua organização.*

> *A diferente avaliação dos papéis e responsabilidades atribuídos a mulheres e a homens foi a que configuraram as sociedades androcêntricas e patriarcais.*

2. Como é que se continua a manter esta situação de desigualdade entre mulheres e homens?

A sociedade patriarcal utiliza uns mecanismos de transmissão denominado **processo de socialização**, através do qual as pessoas aprendem e incorporam os valores e os comportamentos dominantes da sociedade no seio da qual nascem.

A **socialização de género** consistiria então, num processo de aprendizagem mediante o qual mulheres e homens integram um modelo de mulher e de homem concreto, definido a partir das normas, funções, expectativas e espaços sociais que lhes são atribuídos como próprios.



A função da socialização de género "é garantir a aprendizagem do Papel de Género. Papel esse que posteriormente se converte em crenças ou estereótipos que a sociedade mantém e que transmite sobre como são e se devem comportar os homens e as mulheres, retroalimentando-se entre ambos. Isto é, a própria atribuição de [papéis] diferentes para os homens e as mulheres geraram as crenças de que podem e são capazes de fazer [uns e outras], reflectindo e reforçando com isso, por sua vez, o desempenho dos mesmos. Papel e estereotipo representam os dois pilares da socialização de género."³

Embora o processo de socialização limite tanto as mulheres como os homens, a posição de saída que representa para as mulheres continua a ser ainda discriminatória e desigual. Sustentar este modelo é tarefa da sociedade através da acção dos **agentes de socialização**:

³ LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Abordagem Integrada de Género. Manual de aplicação em projectos de emprego.



- > A família. Socializa através do reforço e do castigo dos comportamentos, dos modelos de pai e mãe que apresentam, dos brinquedos, das histórias, da atribuição de tarefas aos meninos e às meninas, das expectativas sobre ambos, etc.
- > A escola. Reforça o papel da família através do comportamento do professorado, da sua relação com o aluno ou a aluna, das imagens e conteúdos dos livros de texto, das normas de funcionamento, etc.
- > A religião. Estrutura um mundo de valores e de normas morais que sustenta e reforça simbolicamente a hegemonia masculina.
- > Os meios de comunicação. Transmitem o modelo de mulher e de homem apropriado socialmente através dos conteúdos, as imagens, a linguagem, o uso de vozes masculinas ou femininas em função da importância social da mensagem.
- > O grupo de iguais. É um agente socializante muito poderoso, sobretudo na adolescência, pois trata-se de um grupo de referência com o qual os e as jovens se identificam. Os seus valores e referentes de género funcionam como suporte e consolidação da identidade de género.
- > A linguagem. Contribui para fixar de forma permanente o papel secundário e subordinado das mulheres mediante a sua invisibilidade, utilizando o masculino como genérico e dando um valor inferior e pejorativo a determinados vocábulos quando se referem a mulheres.

Os agentes de socialização perpetuam, directa ou indirectamente, um modelo de organização social centrado em:

- > Um modelo de mulher centrada no atendimento e no cuidado das outras pessoas. Centra a sua responsabilidade no espaço reprodutivo e potencializa o desenvolvimento da vertente afectiva.
- > Um modelo de homem cujo eixo de socialização é o emprego e o desempenho social. Potencializa o desenvolvimento da dimensão intelectual, o que implica o reforço de aprendizagens ligado à técnica, à economia, à política, etc. A partir deste modelo, considera-se pouco apropriado que os homens mostrem comportamentos atribuídos tradicionalmente às mulheres que, além disso, geram escasso sucesso social.

Mas este modelo social mostra-se cada vez mais inadaptado a uma realidade que está a evoluir, pois não considera a existência das mulheres e dos homens como seres diversos dentro da identidade de género.

Nem existe um único modelo de mulher nem um único modelo de homens, o que representa a existência de diferentes expectativas, interesses e motivações, o que transgride o modelo único e requer novas formas de desenvolvimento. O Princípio de Igualdade de Oportunidades tem de servir de instrumento que garanta essa evolução para a Igualdade de Género.

3. Em que é que se baseia a discriminação histórica das mulheres?

Para além de na relação de subordinação, a discriminação histórica das mulheres baseia-se na **divisão sexual do trabalho**, que representou a distribuição das tarefas sociais e domésticas adjudicadas em função do sexo, o que posteriormente se traduzirá na distribuição das actividades profissionais.

A divisão sexual do trabalho sustenta-se no estabelecimento de uma relação directa entre a função biológica de ter os filhos e filhas das mulheres e as tarefas a realizar, sendo-lhe atribuído assim um papel social reprodutor. Foi-lhe outorgada uma dimensão natural que leva unida a ideia de que certas actividades são próprias das mulheres e outras próprias dos homens, em função do seu papel biológico na reprodução.

Sob esta perspectiva, é reservado às mulheres e aos homens, para além de umas tarefas concretas, um determinado uso do tempo e o uso de uns espaços ou de outros. Parece próprio de mulheres ocupar-se das funções ligadas com o âmbito doméstico e próprio dos homens ocupar-se daquelas que são desempenhadas no âmbito público.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Divisão de tarefas e funções consoante o sexo





Embora a divisão do trabalho ⁴ em função do sexo possa parecer um modelo de atribuição de funções complementares, a verdade é que o modelo social androcêntrico atribui uma **desigual valorização de**:

- > **Os âmbitos de trabalho:** O âmbito de trabalho público goza de maior prestígio do que o âmbito de trabalho privado, mesmo que o primeiro não possa subsistir, neste modelo social, sem o segundo.
- > **As aprendizagens:** Têm menor valor as aprendizagens informais obtidas no âmbito doméstico do que as obtidas no âmbito público. Como consequência, os saberes das mulheres não são considerados válidos para o trabalho remunerado desempenhado neste âmbito.
- > **O desempenho profissional:** Como consequência do anterior, as tarefas e funções próprias dos homens são consideradas transferíveis para o âmbito produtivo em maior medida do que as das mulheres. Isto desemboca em que elas hão de demonstrar o seu valor e capacidade profissional de forma constante, mais ainda em profissões e âmbitos de actividade masculinizados. Esta desigual avaliação tem o seu reflexo na discriminação salarial das mulheres.

A divisão sexual do trabalho não só tem impacto no desempenho privado das tarefas de mulheres e homens, mas também marca claramente a organização do mercado de trabalho, originando-se o chamado fenómeno de segregação ocupacional, tanto vertical como horizontal, isto é, as ocupações e profissões às quais acedem tanto os homens como as mulheres são uma clara derivação das suas funções no âmbito doméstico. Do mesmo modo, em todos os âmbitos de ocupação, incluídos os mencionados como tradicionalmente femininos, as mulheres têm uma menor representação nas posições de comando e tomada de decisões. Por exemplo, existem mais directores de institutos do que directoras, mais chefes de serviços médicos do que chefas, mais encarregados de serviços de limpeza do que encarregadas, etc.

4 Quando se fala de divisão sexual do trabalho, o conceito trabalho deve ser entendido no sentido mais lato da palavra. Não se engloba no conceito de trabalho apenas o remunerado, como também o desempenhado noutros âmbitos diferentes do produtivo e que o mantém, embora não se receba retribuição económica por isso. Seguindo esta abordagem, distinguem-se os seguintes conceitos:

Trabalho: Actividade realizada pelas pessoas para a obtenção de bens ou serviços independentemente da sua mercantilização. Inclui o trabalho doméstico ou voluntário

Emprego: Actividade realizada pelas pessoas para a produção de bens e serviços em troca de uma remuneração

→ Segregação ocupacional de mulheres e homens.

→ Mulheres concentradas em 3 ou 4 ramos de actividade.

Segregação horizontal

→ Escassa representação das mulheres em posições de comando e responsabilidade.

Segregação vertical

4. O que é que permite a perspectiva de género numa investigação?

A perspectiva de género representa uma mudança de paradigma cultural e histórica, à qual estamos a assistir hoje e que, por sua vez, evidencia o fracasso do modelo social patriarcal. As normas e valores deste novo paradigma configuram, em consequência, uma nova **interpretação da realidade**, que permite:

- > Distinguir o que é biológico do que é social e culturalmente aprendido.
- > Analisar e compreender as características que definem as mulheres e os homens de maneira específica.
- > Visibilizar as relações que se estabelecem entre homens e mulheres, e a situação e posição de uns e de outras em todos os âmbitos da vida.
- > Utilizar o conceito de género como categoria de análise para descobrir e interpretar as relações de género atendendo aos elementos culturais e sociais.
- > Colocar de manifesto as desigualdades na distribuição dos recursos.

A análise sob uma perspectiva de género tem de diferenciar claramente os conceitos de sexo e género; pondo de manifesto, também, as suas diferenças ao nível operativo, isto é, na hora de abordar uma investigação, temos de conjugar o conceito de sexo como variável quantitativa com o de género como categoria explicativa que ajuda a interpretar os “porquês” de certas questões.



Um exemplo do exposto:

		♀	♂
Taxa de emprego	Portugal	61,7	74,2
	Espanha	48,3	73,8
Taxa de desemprego	Portugal	7,6	5,9
(EM %)	Espanha	15,0	8,1

VARIÁVEL DE ANÁLISE

Mostra-nos o número ou percentagem de mulheres e de homens para uma variável com respeito ao total da população.

Fica patente no quadro como as dificuldades de acesso ao emprego das mulheres portuguesas e espanholas são consideravelmente maiores do que a dos homens. As limitações de ambos grupos de mulheres podem ser devidas à implicação que ainda têm as mulheres no âmbito reprodutivo, assim como à ausência de co-responsabilidade neste âmbito por parte dos homens que, unida à escassez de recursos de apoio, fazem com que as mulheres não vejam, em muitos casos, viável a sua incorporação ao trabalho produtivo.

GÉNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE

Permite interpretar a realidade tendo em conta a situação e a posição das mulheres e dos homens nos diferentes âmbitos da sua vida.

Por outra parte, os valores de desemprego invertem-se, sendo maiores as percentagens no caso das mulheres do que as dos homens. Estes dados só vêm corroborar como a posição das mulheres perante o emprego está em desvantagem com respeito aos homens, que gozam de menos responsabilidades noutros âmbitos e, portanto, podem dedicar-se plenamente ao exercício do trabalho produtivo.

EXEMPLO: (Dados da UE) **FONTE:** EUROSTAT. Ano 2004. Data da consulta: Novembro de 2005.

Investigar sob a perspectiva de género implica:

- > Ter dados desagregados por sexo que nos proporcionem informação sobre homens e mulheres.
- > Tomar consciência do que significam as relações de género e analisar os dados tendo-as em conta.
- > Compreender que a vida das mulheres e dos homens está condicionada pelo papel de género e pelas relações de poder.
- > Analisar a situação e posição das mulheres e dos homens, identificando os factores de desigualdade.
- > Explicitar a desigualdade/ discriminação histórica das mulheres.
- > Evidenciar as desigualdades de modo que se coloquem de manifesto as brechas de género.
- > Visibilizar os contributos e as realidades das mulheres.
- > Elaborar conclusões relacionadas com intervenções específicas para mulheres ou homens e as gerais que possam ser desenvolvidas a partir do quadro das políticas públicas.

> Adotar uma perspectiva de género é fazer uma leitura social e crítica a partir da qual redefinir uma sociedade onde as mulheres e os homens contem com as mesmas oportunidades de desenvolvimento pessoal e colectivo.

■ O PRINCÍPIO DE IGUALDADE E AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

1. Significado e alcance do princípio de igualdade de oportunidades

A igualdade de oportunidades é um princípio filosófico que se transpõe para o âmbito jurídico e cria o quadro legal que ampara as intervenções dirigidas a paliar as situações de desigualdade que experimentam determinados grupos de população, entre eles as mulheres. Quando se persegue a igualdade de género, então é importante delimitar o alcance deste princípio e falar de igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres.



O conceito de Igualdade de Oportunidades tem a sua origem no pensamento da Ilustração e no conceito de Igualdade que imprimiu a Revolução Francesa, que mantinha que todos os homens nascem livres e iguais. Isto implica a igualdade de direitos, o que dá lugar à criação de um quadro jurídico para intervir a favor da igualdade.

Não obstante, as mulheres estavam excluídas deste quadro formal, o que gerou um movimento social de mulheres que passou da acção individual à acção colectiva.⁵ É articulado, de facto, um movimento de mulheres que reivindicam os seus direitos de cidadãs, tais como a obtenção do direito ao voto e o acesso à educação.

O movimento feminista consegue, ao longo do século XX, que se reconheça a igualdade de direitos entre mulheres e homens na normativa jurídica, sendo proibidas as situações de discriminação que padecem as mulheres. Este passo significou a consecução da **Igualdade Formal** entre mulheres e homens.

No entanto, a equiparação das mulheres e dos homens perante o ordenamento jurídico não leva associada a consecução da **Igualdade Real**, isto é, não leva à igualdade efectiva entre mulheres e homens, à igualdade de oportunidades e de resultados. As desigualdades de género estão suficientemente arraigadas na sociedade para acabarem por se converterem em barreiras estruturais que travam o avanço das mulheres.

A brecha existente entre a igualdade formal e a igualdade real é o quadro de actuação da Igualdade de Oportunidades. Permite tratar as mulheres de maneira mais favorável, perseguindo a criação de um quadro de intervenção que facilite que os homens e as mulheres possam optar e participar livremente nas diferentes esferas da sociedade com as mesmas condições, visibilidade, autonomia e responsabilidade.

⁵ Este movimento reivindicativo das mulheres ficou plasmado na elaboração dos seus próprios Cadernos de Queixas e na criação de clubes e de imprensa específica de mulheres. Paralelamente, e durante a época da Revolução Francesa, foram escritas três obras fundamentais a favor da igualdade entre homens e mulheres: Sobre a admissão das mulheres ao direito de cidadania, de Condorcet; Declaração dos direitos da mulher e da cidadã, de Olympe de Gouges; Vindicação dos direitos da mulher, de Mary Wollstonecraft. (LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Abordagem Integrada de Género. Manual de aplicação em projectos de emprego)

Princípio e Políticas de Igualdade de Oportunidades

A sua finalidade:	Criar um quadro de intervenção que garanta a consecução da igualdade real.
Implica:	Ausência de barreiras sexistas para a participação económica, política e social.
Permite:	Realizar acções encaminhadas para o estabelecimento da igualdade, dada a discriminação histórica que padecem.

A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens constitui um elemento que favorece a construção de uma nova sociedade democrática. Isto representa abandonar a ideia de que este princípio beneficia só as mulheres e assumir que beneficia a sociedade no seu conjunto, ao contribuir para a resolução dos desequilíbrios estruturais existentes.

Para identificar na prática as desigualdades das mulheres, é necessário manejar dois conceitos básicos:

→ **A discriminação directa.** É qualquer situação na qual se trate as mulheres de forma desigual e desfavorecedora, pelo mero facto de o serem. Estas discriminações atentam contra o ordenamento jurídico, isto é, são proibidas, pelo que são mais detectáveis. Um exemplo deste tipo de discriminação seria não permitir o acesso às mulheres a uma actividade.

→ **A discriminação indirecta.** É todo o comportamento ou medida que, mesmo sendo aparentemente neutra, tem um resultado ou impacto desfavorável para as mulheres, visto que não tem em atenção a posição inicial desfavorável da qual partem. Por exemplo, oferecer um posto de trabalho às mulheres e aos homens para trabalharem como operários/as numa cadeia de montagem, mas solicitando a titulação de FP II em electricidade e electrónica (segundo a estatística do ensino não universitário do INE, 98% dos alunos matriculados nesta especialidade são homens, face aos 2% de mulheres).

2. As políticas de igualdade de oportunidades

As estratégias para traduzir o princípio de igualdade de oportunidades no plano operativo são as Políticas de Igualdade de Oportunidades. São concretizadas em medidas de carácter corrector ou compensador das situações de desigualdade e discriminação que vivem as mulheres.



No seu intuito de compensar a desigualdade, as Políticas de Igualdade contam com duas **ferramentas básicas**, concebidas como **medidas de carácter temporário** para equilibrar os desajustes existentes:

- **As acções positivas:** Medidas para compensar a situação de desigualdade. A sua intenção é garantir às mulheres e aos homens o acesso aos recursos em igualdade de condições. Incidem no ponto de partida e no percurso e servem para diminuir as barreiras, embora não garantam necessariamente o resultado. Por exemplo, uma acção positiva seria favorecer as condições de participação das mulheres em acções de formação contínua encaminhadas para a promoção no lugar de trabalho.
- **As discriminações positivas:** É uma modalidade de acção positiva. Incidem no ponto de chegada garantindo os resultados perseguidos. A sua intenção é igualar a situação e posição das mulheres e dos homens. É uma discriminação positiva que uma empresa promova uma mulher para equilibrar a representação feminina na equipa directiva, desde que exista igualdade de condições e de méritos entre esta mulher e outros possíveis candidatos.

As políticas de igualdade têm ido evoluindo em função do tratamento que se tem ido dando ao fenómeno da discriminação das mulheres. Assim, de considerar a Mulher como centro de atenção (ser abstracto e completamente estereotipado), passou-se a considerar as diferentes situações das mulheres como um problema da sociedade.

As Políticas Específicas de Igualdade foram concebidas, projectadas e implementadas no quadro da Igualdade de Oportunidades para favorecer com isso a incorporação das mulheres em todos os âmbitos da esfera pública. Significou um instrumento político através do qual foi ordenada, de uma forma mais ou menos coerente, a execução das medidas ou actuações dirigidas a favorecer a participação das mulheres na sociedade.

O tratamento realizado a partir das Políticas Específicas de Igualdade tem sido modificados em função das vontades políticas e da própria evolução das novas estratégias para abordar o princípio de igualdade. É possível sintetizar esta evolução nos seguintes momentos, em função do modo em como se tem ido deslocando a causa do problema do interno para o externo, num processo de libertar as mulheres da culpa da sua própria discriminação.⁶

⁶ LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Abordagem Integrada de Género. Manual de aplicação em projectos de emprego.



→ Num primeiro momento, as mulheres eram vistas como um ser único, sem diversidade e desconhecido, cuja natureza era causadora da sua situação. Assim, “a mulher” converteu-se em objecto de estudo, como se o facto de ser mulher fosse uma patologia a tratar. Fala-se do “problema da mulher”.

→ Gradualmente, começa a ser tratado como um problema mais geral que afecta as mulheres em plural, consideradas num grupo que se caracteriza por certas situações e dificuldades que as impedem de participar na sociedade em condições de igualdade com os homens. É quando se começa a abordar a “problemática” das mulheres.

→ Coincidindo com a difusão das explicações de género desenvolvidas principalmente por mulheres investigadoras, começa-se a falar da situação das mulheres. Implica o reconhecimento das desigualdades existentes entre mulheres e homens como resultado da discriminação histórica que as primeiras sofreram. Neste quadro, começam a ser estruturadas acções de compensação, encaminhadas fundamentalmente para conhecer, identificar, isolar e analisar os obstáculos concretos, para conceber acções e planos específicos que eliminem ou reduzam esses obstáculos. Como resposta a esta abordagem, surgem os primeiros Planos de Igualdade, **dirigidos às mulheres**.

→ Não obstante, estas políticas não são suficientes pois, embora a situação das mulheres sim tenha sido modificada, não conseguiram eliminar as barreiras estruturais nas quais se assenta a discriminação.

→ É quando se começa a questionar a estratégia, quando se dá mais um passo para o reconhecimento e a necessidade de analisar e interpretar a realidade a partir de uma perspectiva de género, com dados concretos e desagregados por sexo, que permita **visibilizar a situação das mulheres com respeito à dos homens e vice-versa**.



Resulta óbvio que, se se alargar o ponto de mira, tem de se modificar também o tipo de intervenções, propondo novas abordagens, novas políticas e, em consequência, novas respostas. Neste contexto, surgem as **Políticas Transversais de Género**, que perseguem que todo o conjunto das políticas e programas que são desenvolvidos estejam concebidos com abordagem de género.

Com elas pretendem-se quebrar barreiras estruturais que impedem a igualdade e, para isso, a igualdade de oportunidades tem de ser integrada sistematicamente na política geral, em todos os programas e em todas as medidas. Esta óptica de trabalho não implica o abandono das acções específicas, senão que as inclui em todos os casos em que seja necessária a sua aplicação porque tenham sido detectadas situações de desigualdade.

As diferenças entre as Políticas Específicas de Igualdade e as Políticas Transversais de Género ficam sintetizadas em:

	Política Específica de Igualdade	Política Transversal ou Abordagem Integrada de Género
OBJECTIVO	- Superar os obstáculos específicos para a participação das mulheres.	- Superar obstáculos específicos de género para a participação equitativa de homens e de mulheres. - Conceber medidas gerais tendo em conta a Igualdade de Oportunidades.
TIPO DE MEDIDA	- Específica para mulheres (acção centrada nas mulheres).	- Medidas gerais nas quais é possível realizar acções de igualdade dirigidas a: - Homens e mulheres. - Homens ou mulheres.
RESPONDE A	- Necessidades práticas.	- Necessidades práticas. - Interesses estratégicos.
RESULTADO	- Produzem mudanças funcionais, eliminando os obstáculos concretos que as mulheres enfrentam. Actuam sobre a situação.	- Produzem mudanças estruturais, ao actuar sobre a envolvente e sensibilizar os agentes sociais na necessidade de uma mudança benéfica para mulheres e homens. Incidem sobre a posição de umas e outros.
HORIZONTE TEMPORÁRIO	- A curto prazo.	- A médio e longo prazo.

Como se desprende deste quadro, a Abordagem Integrada de Género ou Mainstreaming de Género não aparece para substituir as acções específicas destinadas a colectivos de mulheres, senão que tem de se integrar em todas as intervenções.

Combina as acções específicas que satisfaçam as necessidades práticas das mulheres, e acções gerais dirigidas a fomentar o equilíbrio social, laboral e político, entre mulheres e homens, respondendo assim a delineações estratégicas mediante a inclusão de objectivos de igualdade em todas as políticas.

Entender esta estratégia implica o uso de uma série de conceitos chave incluídos no quadro anterior:

- **Necessidades práticas.** São as que se relacionam com as diferentes condições de vida que as pessoas têm e que resultam básicas, tais como a habitação, a alimentação ou a saúde. As necessidades práticas derivam da atribuição tradicional de tarefas em função do sexo.
- **Os interesses estratégicos,** no entanto, relacionam-se com a posição que cada pessoa ou grupo ocupa na hierarquia social, o lugar que ocupa na sociedade. Estas posições não só determinam uma localização hierárquica como também outorgam um valor social, definem umas funções, uns papéis, uns direitos e uns deveres. Incidem em que se tenham umas oportunidades ou outras, que condicionam e, muitas vezes, determinam o nível social e económico do grupo e a possibilidade de influir, decidir e participar, activa e directamente, na construção da sociedade em que se vive.

Em definitiva, satisfazer as necessidades práticas não contribui necessariamente para a redução das desigualdades entre mulheres e homens, senão que respondem a carências específicas. Contribuem para melhorar a situação das mulheres, mas não modifica a sua posição de subordinação.

Mas actuar tendo em conta os interesses estratégicos significa actuar sobre as estruturas que mantêm a situação de subordinação das mulheres na sociedade, favorecendo a modificação do papel das mulheres e dos homens e equilibrando as posições que ocupam socialmente.



→ **Módulo 2:** A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO EM ESTUDOS E INVESTIGAÇÕES

Este módulo centra-se na aplicação prática e operativa do princípio de igualdade de oportunidades numa investigação e como tem de ser integrada a dimensão de género em cada uma das fases que a compõem.

Para investigar sob uma perspectiva de género é necessário colocar certas condições prévias que garantam o desenvolvimento do estudo com esta perspectiva. Caso contrário, pode ficar na mera intenção e não se materializar em factos concretos.

As condições são:

A existência de uma **consciência clara** sobre a necessidade de abordar a perspectiva de género como abordagem de trabalho.

Profissionais com conhecimentos suficientes em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, ou entidades especializadas nesta temática que guiem na hora de integrar a perspectiva de género na investigação.

Que exista um **compromisso** firme e explícito do grupo investigador.

Recursos suficientes que permitam colocar o trabalho em andamento com garantias de sucesso.

Desenvolver uma investigação com perspectiva de género implica identificar o tipo de informação relevante para dar conta das relações de género em função do objecto de estudo, o que representa situar as necessidades das mulheres e dos homens no primeiro plano da intervenção. A partir desta premissa, e de um modo geral, as investigações com perspectiva de género hão de permitir:

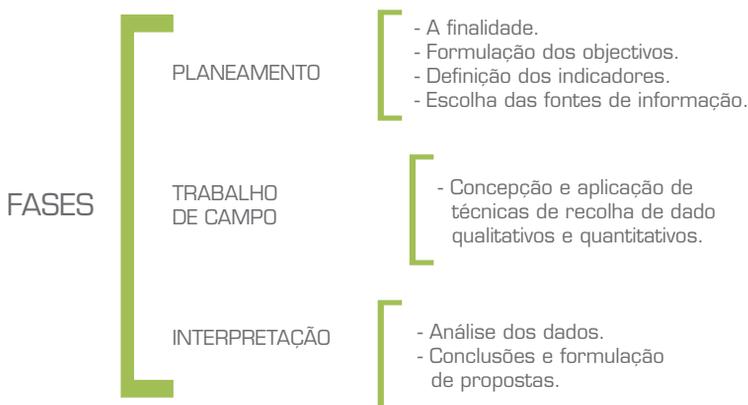
- Saber em que medida as políticas públicas ou qualquer questão que se investigue contribuem para a plena incorporação das mulheres na actividade económica e social, assim como na vida pública e política.
- Conhecer os efeitos diferenciais, se houver, entre homens e mulheres, isto é, evidenciar a brecha de género que se possa produzir.

Tudo isso obriga a colocar certas interrogantes na linha de: Como vão evoluindo as situações das mulheres em comparação com as dos homens? A tendência ou evolução está a permitir reduzir os desequilíbrios ou as desigualdades? Em que medida e quais? Quais são os obstáculos que impedem avançar para a plena igualdade das mulheres? Como participam as mulheres e os homens nas decisões colectivas? E na atribuição dos recursos e na definição dos critérios e valores sociais? etc.

O processo de investigação com perspectiva de género, para além de obter a informação pertinente à temática do estudo, tem de proporcionar resposta clara a estas interrogantes. Colocar uma investigação desta natureza requer a introdução da dimensão de género a partir do próprio momento da sua concepção. A seguir, serão dadas algumas chave para incorporar esta perspectiva em cada uma das fases do processo investigador.

Este módulo foi estruturado seguindo, como fio condutor, as fases que integram este processo. Ir-se-á respondendo à pergunta de como incorporar a dimensão de género numa investigação em cada uma delas, dando uma série de pautas e ilustrando o processo com um exemplo que se irá desenvolvendo à medida que se avança na explicação.

O quadro seguinte mostra as fases de uma investigação tipo:



Como incorporar a dimensão de género em cada fase?



■ O PLANEAMENTO

Planear uma investigação representa organizar o trabalho de forma sistemática e objectiva, para que seja possível tornar visível:

- Qual é o problema de partida ou a necessidade que origina a abordagem do estudo ou a investigação.
- O que é que queremos conseguir.
- Que informação tenho de procurar para conseguir os objectivos.
- Quem pode proporcionar a informação.

PLANEAMENTO

A finalidade	→	O problema ou a necessidade
Formulação dos objectivos	→	O que queremos
Definição dos indicadores	→	Que informação procuro
Escolha das fontes de informação	→	Quem tem informação

Como se desprende do esquema anterior, cada uma das interrogantes colocadas corresponde às fases da Planeamento. Percorrer-se-á cada uma delas e analisar-se-á a maneira de incorporar a dimensão de género.

1. Fundamentação da investigação: a finalidade

Quando se vai iniciar um processo investigador, é preciso colocar, num primeiro momento, a que necessidade responde essa investigação, isto é, para que é que o queremos iniciar. Estamos a definir a **finalidade** da investigação.

Definir a finalidade de uma investigação requer a análise de qual é o problema, indagando sobre:

- > Se o problema à partida afecta as mulheres e os homens .
- > Se afecta de igual modo as mulheres e os homens.
- > Tendo em consideração estes dois aspectos iniciais, definir para onde se quer avançar.



O seguinte exemplo ilustra esta primeira análise:

Num município rural, a equipa técnica do serviço de emprego observa que, apesar das actuações que está a empreender, o desemprego local é muito elevado. Para analisar as causas desta situação, propõe-se a realização de uma investigação.

A equipa investigadora, uma vez ouvida a procura, coloca ao serviço de emprego as seguintes questões de partida:

1. Quais são as pessoas utentes do serviço? Há o mesmo número de mulheres que de homens?
2. Quanto tempo permanecem em situação de desemprego as mulheres e os homens? Porquê?
3. Quando há inserções profissionais, são mais inseridas as mulheres ou os homens? Que perfis pedem mais as empresas? Quem os cumpre?
4. Há economia submersa no município? Quem sustenta esta forma de emprego?
5. Que tipos de actividades se colocam a partir dos serviços de emprego? São tidas em conta as necessidades das mulheres e dos homens para a sua concepção?
6. Onde é que está situado o escritório de emprego?

→ As respostas foram:

1. No serviço de emprego há inscritas mais mulheres do que homens (60% de mulheres face a 40% de homens, aproximadamente),
2. Embora em situação de desemprego de longa duração permaneçam mais as mulheres do que os homens, porque as ofertas que surgem são para “trabalhos de homens”, como pedreiros ou mecânicos.
3. Em consequência, os homens são inseridos com mais facilidade do que as mulheres. As empresas não dizem que lhes mandem homens ou mulheres, mas sempre escolhem os homens. Algumas vezes propôs-se a algumas mulheres que se apresentassem à selecção, mas estas não quiseram ir.
4. Há muita economia submersa no município, sobretudo na limpeza e no sector do pequeno comércio. Normalmente são as mulheres as que se dedicam a essa actividade em exclusiva. Os homens praticam-na, mas para além do seu trabalho.
5. As actividades que se colocam são maioritariamente de formação, normalmente em matérias relacionadas com as ofertas de emprego das empresas, para proporcionar pessoal qualificado. A oferta é feita para todas as pessoas inscritas, mas costumam vir homens, pois as mulheres não estão interessadas.



6. O escritório está no centro da povoação, e é lá onde se faz a publicidade das acções.

Partindo destas respostas, a equipa investigadora saca as seguintes conclusões prévias:

- Embora as pessoas desempregadas sejam mulheres e homens, são as primeiras as que menos possibilidades de inserção têm, por várias razões: as ofertas não se adequam às suas expectativas de emprego, que parecem estar mediadas pelos estereótipos de género que imperam na sociedade; as empresas não aceitam mulheres para empregos tradicionalmente masculinos.
- A formação proposta adapta-se às procuras das empresas e sem ter em conta as necessidades das mulheres e dos homens.
- As mulheres estão situadas em emprego de economia submersa, o que possivelmente não lhes deixe tempo para optar a um emprego formal ou não o queiram fazer.
- A localização do escritório de emprego não parece ser um obstáculo, pois parece acessível a priori, embora o possa ser o facto de se dar exclusivamente lá a publicidade à oferta de actividades do mesmo..

Estas respostas facilitaram a definição da finalidade do estudo que se vai a começar, isto é, se decidiu que a intenção da investigação seria:

Analisar os elementos chave que permitam às mulheres e aos homens do município aceder ao emprego formal em condições de igualdade, e identificar quais são as actuações que teria que empreender para superar as desigualdades de género que pudessem detectar-se.

Como mostra o exemplo, a situação de necessidade vai para além da averiguação das causas de desemprego municipal, como se coloca inicialmente a partir do escritório de emprego. Transcende ao território para se centrar nas pessoas que se desenvolvem no mesmo e que podem ou não aceder ao emprego como a qualquer outro recurso.

Esta primeira análise tem o propósito de trazer as mulheres e os homens, aos quais afecta o problema, a um lugar protagonista, o que permite tratá-los como grupos de população com uma realidade diferente, requerendo uma identificação das diferenças quanto às necessidades, opiniões e procuras.



A finalidade, tal como foi colocada, mostra claramente a intenção da investigação e tem em conta as condições socioculturais e económicas das mulheres e dos homens, o que cria a necessidade de obter dados desagregados por sexo em fases posteriores.

Esta abordagem da realidade requer a análise de certos aspectos que, normalmente, não estão num primeiro plano, ou simplesmente não se têm em conta ao ficarem camuflados na neutralidade que oferece a população em geral. O acesso a estas **dimensões de análise** situará as mulheres e os homens no seu contexto de relação:

→ **O papel de género.** Centrar-se-á no papel que as mulheres e os homens desempenham com respeito ao problema que vai ser analisado. Permite observar como as responsabilidades que as mulheres e os homens possuem nuns âmbitos limitam ou favorecem a sua participação nos restantes. A análise desta dimensão favorece a abordagem, entre outras, das seguintes áreas, que são exemplificadas continuando com o caso que está a ser desenvolvido.

A relação existente entre trabalho e emprego.

- Identificação da carga suplementar que sofrem as mulheres.

O uso do espaço e do tempo das mulheres e dos homens.

- Identificação do tempo dedicado ao trabalho remunerado (emprego) e não remunerado e a distribuição do tempo noutros âmbitos.

- Uso dos espaços sociais e comunitários.

O que é permite esta informação? POR EXEMPLO:

Revelar barreiras para a conciliação.

Como e distribuição de responsabilidades no âmbito doméstico influem na maior ou menor disponibilidade das mulheres e dos homens para o acesso ao emprego.

Grau de adequação das infra-estruturas às necessidades mulheres e dos homens.



→ **O acesso e controlo dos recursos.** Considera-se o termo recursos num sentido lato, referido a elementos como a informação, as propriedades, o dinheiro, a educação, a formação, o emprego, a promoção e desenvolvimento de carreira, as novas tecnologias, os serviços de assistência sanitária, a habitação, os meios de transporte, o poder, etc.

Continuando com o caso colocado, analisar esta dimensão significa:

PRECISAMOS DE SABER:

- Quais são os recursos.
- Oportunidades de acesso das mulheres e dos homens a cada um deles.
- Quem exerce o controlo de forma habitual e porquê.

O que é permite esta informação? POR EXEMPLO:

Identificar quais são os recursos de emprego nos quais há presença de mulheres e de homens.

Revelar se, na concepção dos recursos de emprego, foi tida em conta a realidade das mulheres e dos homens no desemprego.

Visibilizar o papel das mulheres e dos homens na tomada de decisões com respeito aos recursos de emprego e a sua influência na concepção dos mesmos.

Analisar porque é que as mulheres e os homens optam por uns recursos e não por outros.

→ **Valores sociais e influências.** Centrar-se-á em identificar como os preconceitos e estereótipos de género podem estar a condicionar as mulheres e os homens com respeito à problemática que investigamos. No nosso exemplo:

PRECISAMOS DE IDENTIFICAR

- Valores.
- Normas.
- Hábitos.
- Comportamentos sociais imperantes.
- Atitudes sexistas.

O que é **permite esta informação?** colocar de manifesto, POR EXEMPLO:

As condicionantes que levam as mulheres e os homens a fazerem umas determinadas escolhas profissionais.

As barreiras que as empresas podem colocar para seleccionar uma mulher ou um homem.

Se as actuações do serviço de emprego estiverem a favorecer ou a entorpecer a superação de desigualdades de género.

Embora o acesso à informação à que se referem estas dimensões de análise represente um desafio difícil, não deixam de representar uma ferramenta básica para orientar a posterior escolha ou construção dos indicadores.

2. A formulação dos objectivos

Se, com a finalidade da investigação, se mostrar a situação que se quer chegar a modificar, essa investigação guiarão a actuação do pessoal encarregado da sua execução. Mostram o que é **que se quer conseguir com o processo investigador** que se vai iniciar.

A priori, o objectivo de qualquer investigação é fornecer informação. Mas nem todas as investigações projectam a obtenção de informação tendo em conta que as mulheres e os homens são dois grupos de população que convivem numa realidade que os afecta de forma diferente. Pelo contrário, falam de população em geral, o que termina por mascarar a situação e posição real das mulheres e dos homens que a compõem, camuflando as necessidades que possuem como grupo. Assim, é fundamental que os objectivos se refiram à forma em que umas e outros se situam com respeito à necessidade ou problema que a investigação aborda.

A formulação de objectivos de igualdade tem de responder a duas interrogantes chave:

- Especificam os objectivos a quem vão dirigidos e quem se espera que obtenha benefícios da investigação, estabelecendo uma distinção entre mulheres e homens?
- Que necessidades práticas e interesses estratégicos das mulheres e dos homens permitirão abordar os resultados da investigação?

**Quando se formulam os objectivos, é possível optar entre duas possibilidades para incorporar a perspectiva de género:**

A inclusão de um objectivo que faça referência à necessidade de abordar todos os aspectos da investigação com abordagem de género.

A incorporação da abordagem de género em cada um dos objectivos que se proponham.

Continuando com o exemplo enunciado no ponto anterior, são colocados objectivos para essa investigação das duas formas possíveis:

→ Detectar as principais dificuldades dos homens e das mulheres em situação de desemprego inscritas no escritório de emprego que estes têm para aceder ao mercado de trabalho.

→ Identificar as actuações do escritório de emprego que geram inserção laboral, para transferir as chaves do sucesso para o resto.

→ Colocar de manifesto as necessidades das empresas na hora de contratar pessoal, para ajustar o perfil dos requerentes e aumentar a sua empregabilidade.

→ Aplicar a abordagem de género de forma transversal em cada uma das fases da investigação, para garantir a visibilização das diferenças entre mulheres e homens.

→ Analisar a situação das pessoas em situação de desemprego inscritas nos escritórios de emprego nos âmbitos produtivo e reprodutivo, e a relação que se estabelece entre os mesmos.

→ Analisar as normas sociais e os estereótipos de género que podem estar a obstruir o acesso ao emprego das mulheres e dos homens a determinadas profissões ou sectores de actividade.

→ Detectar as principais barreiras que as pessoas em situação de desemprego têm para aceder às actuações do escritório de emprego, tornando visíveis as desigualdades de género que se possam produzir no processo de inserção laboral.

→ Relacionar a oferta de emprego das empresas locais com as características das e dos solicitantes de emprego, colocando de manifesto as condicionantes que limitam as inserções das mulheres.

Inclui um objetivo que indica a necessidade de incorporar de forma transversal a dimensão de género.

Incorpora a abordagem de género em cada objetivo.

Esta formulação permitirá uma definição de indicadores mais precisa.

3. A definição dos indicadores

Um **indicador de género** informa sobre o estado e a evolução para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em diferentes campos, tais como o emprego, a família, o lazer, a cultura, a saúde, etc. Pode mostrar toda a realidade ou parte desta.

A construção dos indicadores deve estar estreitamente ligada com os objectivos colocados na investigação. Quanto mais claramente estiverem definidos os objectivos, mais fácil será elaborar os indicadores, pois permite vislumbrar melhor que informação é preciso procurar.

A formulação dos indicadores tem de cumprir uma série de condições prévias:

- Devem identificar as brechas de género. Sob a perspectiva de género, a informação que se revela mais importante não é a que toma isoladamente o valor de cada indicador por sexo, isto é, o das mulheres por um lado e o dos homens por outro. É a informação que compara os dois valores a que é capaz de tornar visíveis as desigualdades ou a brecha entre sexos. Para cumprir este critério, é absolutamente necessário contar com **indicadores desagregados por sexo**.
- Devem marcar-se os tempos. Tem de se marcar e planear os tempos de recolha de informação.
- Os indicadores devem ser compreensíveis e de número limitado, isto é, fáceis de entender.

Costuma suceder que, ao começar a procurar indicadores para os objectivos, a equipa investigadora encontre uma bateria extensa. Neste caso, é necessário reduzir a sua quantidade, pois a existência de um elevado **número de indicadores não faz mais que confundir os verdadeiros resultados da investigação**.

Por este motivo, será necessário seleccionar os indicadores atendendo aos seguintes critérios:

■ CRITÉRIOS DE SELECÇÃO DOS INDICADORES DE GÉNERO

- > **DEVEM ESTAR DESAGREGADOS POR SEXO.** Só assim poderão oferecer informação sobre a brecha de género existente.
- > **DEVEM ESTAR BEM DEFINIDOS.** Qualquer pessoa que os utilize conhece o seu significado e o seu cálculo.



- > **DEVEM SER ACESSÍVEIS.** Quer dizer, que se possa obter a informação que assinalam. De nada serve ter um indicador que aponte para uma brecha de género considerada muito importante, se não podemos obter a informação de que precisamos para a evidenciar.
- > **DEVEM ESTAR CONSENSUADOS.** Os indicadores devem ser realizados com o acordo das e dos profissionais que os vão utilizar na investigação, e devem ser igualmente seleccionados aqueles que contêm com o consenso de todas e de todos.
- > **DEVEM COMBINAR INDICADORES QUALITATIVOS E QUANTITATIVOS.** A informação não quantificável ou que não exista em fontes de informação já elaboradas será obtida através de fontes primárias que ajudem a identificar a realidade dos homens e das mulheres.
- > **SER COMPARÁVEIS NO TEMPO.** Devem ser capazes de captar as modificações no tempo da realidade das mulheres e dos homens, isto é, devem ser flexíveis para serem capazes de captar realidades mutantes.

Continuando com **o exemplo** que foi colocado até agora, são propostos uma série de indicadores que dão conteúdo aos objectivos da investigação formulados no ponto anterior. São tomados como objectivos mais adequados para a formulação de indicadores aqueles que integram a dimensão de género, não de forma global, mas em cada um deles.

Objectivos	Indicadores	
	Quantitativos	Qualitativos
Analisar a situação das pessoas em situação de desemprego inscritas nos escritórios de emprego nos âmbitos produtivo e reprodutivo, e a relação que se estabelece entre os mesmos.	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo que as mulheres e os homens dedicam à realização de tarefas domésticas e de cuidado. - Tempo que as mulheres e os homens dedicam às tarefas produtivas. - Taxa de actividade por sexo. - Taxa de inactividade por sexo. - Taxa de ocupação por sexo. - Taxa de desemprego por sexo. - % de ocupação por sexo e ocupação. - % de ocupação por sexo e tipo de contrato. - Número de unidades de convivência cuja receita principal deriva da economia submersa. - % de emprego informal por sexo e ocupação. - % de desemprego registado por sexo e duração do desemprego. - Número de pessoas beneficiárias de subsídio de desemprego por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Distribuição das responsabilidades domésticas e de cuidado no âmbito da família. - Participação das mulheres e dos homens na tomada de decisões da unidade de convivência. - Causas pelas quais as mulheres e os homens decidem aceitar um emprego. - Dificuldades de conciliação da vida pessoal e profissional das mulheres e dos homens. - Causas pelas quais as mulheres e os homens decidem permanecer em fórmulas de economia submersa. - Condições de trabalho dos empregos de economia submersa das mulheres e dos homens.



<p>Analisar as normas sociais e estereótipos de género que podem estar a colocar obstáculos ao acesso ao emprego das mulheres e dos homens a determinadas profissões ou sectores de actividade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grau de acordo das mulheres e dos homens com a distribuição das funções de género tradicionais. - Grau de acordo das mulheres e dos homens com o acesso das mulheres a profissões tradicionalmente masculinas. - Grau de acordo das empresas com o acesso das mulheres a profissões tradicionalmente masculinas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Opinião das mulheres e dos homens sobre o seu grau de responsabilidade nos diferentes âmbitos da sua vida. - Percepção das mulheres e dos homens sobre o tipo de emprego que se adequa às suas características. - Percepção das mulheres e dos homens sobre a problemática de emprego que afecta a sua zona de residência.
<p>Detectar as principais barreiras que as pessoas em situação de desemprego têm para aceder às actuações do escatório de emprego, tornando visíveis as desigualdades de género que se possam produzir no processo de inserção laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de mulheres e de homens nas actuações do serviço de emprego em função do facto de possuírem ou não cargas familiares. - % de mulheres e de homens nas actuações em função do horário de aula. - % de mulheres e de homens nas actuações em função do lugar de realização. - Grau de adequação da oferta de actuações às necessidades de mulheres e de homens. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipologia das actividades colocadas a partir dos serviços de emprego. - Necessidades das quais partem as actividades dos serviços de emprego. - Critérios de selecção de participantes. - Adequação das formas de difusão das actividades com as utilizadas por mulheres e homens. - Percepção das mulheres e dos homens sobre as condições e os conteúdos das actividades do serviço de emprego.
<p>Relacionar a oferta de emprego das empresas locais com as características das e dos solicitantes de emprego, colocando de manifesto as condicionantes que limitam as inserções das mulheres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de ofertas de empresas apresentadas ao serviço de emprego por tipo de oferta. - % de mulheres e de homens apresentados como candidatos pelo serviço de emprego às ofertas das empresas, por tipo de oferta. - % de mulheres e de homens inseridos após a sua candidatura a uma oferta de uma empresa que ocorre ao serviço de emprego, por tipo de oferta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adequação entre o perfil exigido nas ofertas de emprego locais e o perfil das mulheres e dos homens que procuram emprego. - Requisitos impostos pelas empresas para contratar profissionais. - Filtro realizado pelo escatório de emprego para oferecer candidatos às empresas. - Masculinização e feminização das ofertas. - Adequação dos canais de informação das ofertas de emprego e os utilizados por mulheres e homens.

Como se observa no exemplo, os indicadores encaminham para o manejo de informação quantitativa e qualitativa:

- A primeira é informação numérica que demonstra a situação das mulheres e dos homens com respeito à realidade.
- A qualitativa facilita a compreensão das mudanças nos processos, atitudes, crença, motivos, etc.

Ambas são imprescindíveis e requerem formas de acesso diferentes. Nos pontos seguintes aprofunda-se nestas questões, tanto analisando as fontes às quais se há de recorrer para conseguir a informação como a forma de o fazer.



4. A escolha das fontes de informação

Já definidos os indicadores, e tendo claro o que é que queremos investigar, é necessário responder a mais uma interrogante antes de começar com o trabalho de campo:

Quem tem a informação?



Onde encontro a informação?

As fontes a consultar são deduzidas dos indicadores. Assim como estes foram consensuados, hão de ser consensuadas as fontes de informação que vão ser utilizadas, com o fim de homogeneizar o dado oferecido e de lhe dar conteúdo.

O bom senso aponta para o aproveitamento daquelas fontes já conhecidas ou referendadas, pois resulta mais económico e permite estabelecer comparações entre diferentes períodos de tempo ou entre diferentes tipos de população. Não obstante, as fontes existentes devem cumprir uma condição para que resultem úteis sob uma perspectiva de género: **hão de oferecer informação desagregada por sexo, e essa desagregação através de outras variáveis e características sociais ou culturais** (como a idade, o nível de instrução, etc.). Referimo-nos, por exemplo, a dados como a taxa de ocupação por sexo e faixas etárias, à % de pessoas desempregadas por sexo e tempo no desemprego, ou ao salário médio das mulheres e dos homens por categoria profissional.

Não obstante, esta condição nem sempre se cumpre. As fontes estatísticas nem sempre apresentam os dados desagregados, o que obriga a equipa investigadora a recorrer a informantes chave que possam proporcioná-los. Se, em definitiva, isto não for possível, deveremos eliminar os indicadores que assinalam essa informação devido à sua inacessibilidade.

Uma investigação há de proporcionar informação relevante sobre a situação e posição das mulheres e dos homens na realidade.

RECOMPILAÇÕES DE DADOS JÁ ELABORADOS



FONTES SECUNDÁRIAS

ESSA INFORMAÇÃO É CONSTRUÍDA, POR SUA VEZ, A PARTIR DE:

ELABORANDO INFORMAÇÕES NOVAS



FONTES PRIMÁRIAS



As **fontes secundárias** constituem um caminho indirecto de acesso à realidade. Podem ser de diversos tipos:

- **Estatísticas.** Por exemplo: Recenseamentos de População, Recenseamentos Municipais ou equivalentes, páginas Web que mostrem estatísticas europeias, nacionais e regionais, etc.
- **Publicações.** Por exemplo: Publicações dos Organismos de Estatística, produtos elaborados no quadro das Iniciativas Comunitárias, artigos de imprensa e revistas, etc.
- **Estudos e memórias.** Por exemplo, os elaborados pelos Serviços de Emprego de uma Comunidade, pelos serviços de saúde, comunitários, etc.

Qualquer uma destas fontes de informação pode proporcionar tanto dados quantitativos como qualitativos. As **vantagens** do uso de fontes secundárias:

- > Costumam ser públicas e, portanto, acessíveis.
- > Costumam ser periódicas, o que oferece uma visão da evolução dos resultados.

Os principais **inconvenientes**:

- > Muitos dados não estão desagregados por sexo, sobretudo quando se trata de obter informação sobre as mulheres e os homens em unidades territoriais pequenas. Por exemplo, em matéria de emprego, as ocupações mais procuradas e as mais oferecidas por sexo, ou a percentagem de colocações por actividade económica e sexo, ao nível local.
- > Neste caso, embora ofereçam dados desagregados, podem não recolher todas as variáveis necessárias para uma investigação. Por exemplo, o recenseamento de habitantes apenas oferece dados demográficos desagregados, mas não oferece dados de emprego.
- > Não oferecem dados sobre o âmbito reprodutivo e sobre muitas das parcelas do âmbito social e político; por exemplo, não se recolhe a participação associativa por sexo. Certas fontes, como os organismos nacionais de estatística, mesmo que ofereçam a possibilidade de uma procura pormenorizada, não recolhem este tipo de variáveis.



As fontes primárias oferecem um acesso directo à realidade e dão conteúdo à fase de trabalho de campo. Assim como as fontes secundárias, as primárias podem oferecer informação de carácter quantitativo e qualitativo.

- > *As fontes primárias situam as mulheres e os homens, e as e os agentes sociais, como informantes chave, não só como objecto da investigação.*
- > *Converte o processo investigador num processo participativo.*

Quando escolhemos fontes de informação primárias, sobretudo **quando escolhemos como informantes chave as mulheres e os homens de um território**, é necessário ter em conta que tem de **se escolher o mesmo número de mulheres que de homens para posteriormente poder estabelecer comparações**.

A importância de consultar fontes de informação primárias é óbvia por:

- > O valor que possuem as informações obtidas de “primeira mão”.
- > A existência de informações referentes a valores, crenças, estereótipos, atitudes, que não estão recolhidas em nenhuma fonte estatística e que condicionam a visão com que as mulheres e homens enfrentam a sua realidade quotidiana.
- > Requer a participação de todos os grupos intervenientes na investigação, garantindo que a voz das mulheres seja ouvida. Para consegui-lo pode-se recorrer a mulheres em posições chave, tais como as representantes em cargos políticos ou sociais de relevância, grupos feministas, associações de mulheres, etc.

No caso exemplo que foi proposto, as fontes que a equipa investigadora deveria consultar seriam:

Fontes secundárias	Fontes primárias
<ul style="list-style-type: none"> - Procura pormenorizada na Web do organismo nacional de estatística. - Recenseamento municipal ou equivalente. - Estatísticas do escritório de emprego. - Registos de empresas. - Memórias do escritório de emprego. - Outros estudos da zona em matéria de emprego. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uma amostra representativa das mulheres e dos homens da zona (50% mulheres e 50% homens). - Uma amostra representativa das mulheres e dos homens inscritos no serviço de emprego (50% mulheres e 50% homens). - As associações de mulheres da zona. - A equipa técnica do serviço de emprego. - Uma amostra representativa das empresas da zona (na medida do possível, tentar-se-á que 50% possuam gerência feminina).

O acesso a fontes de informação primárias requer a elaboração de ferramentas adequadas à tipologia de informantes que permitam obter respostas fiáveis e válidas e, portanto, úteis à investigação.

O seguinte ponto, referido ao trabalho de campo, indaga como organizar a informação de forma que integre a abordagem de género e como introduzi-la nos instrumentos de acesso à informação.

■ O TRABALHO DE CAMPO

Esta fase da investigação dedica-se a precisar como aceder à informação mais significativa que mostre a situação e posição das mulheres e dos homens em todos os âmbitos da vida.

A função do pessoal investigador para esta fase é a organização da informação de forma que proporcione dados que permitam colocar de manifesto as desigualdades de género, assim como conceber uma série de instrumentos que permitam a sua recolha.

TRABALHO DE CAMPO



Concepção e aplicação de técnicas de recolha de dados qualitativos e quantitativos.

1. Os instrumentos de recolha de informação

A informação não contida em fontes já elaboradas ou secundárias não é necessariamente uma informação inacessível. Como já foi mencionado com anterioridade, estas fontes apresentam grandes inconvenientes ao nível de desagregação de dados por sexo, imprescindíveis para a abordagem de uma investigação com perspectiva de género. Por este motivo, é necessário articular um método de trabalho que permita conseguir essa informação de primeira mão.

O acesso à informação primária pode ser realizado utilizando instrumentos de recolha quantitativos ou qualitativos, dependendo do facto de o que se persegue é ver quantas mulheres e quantos homens estão em relação com o problema que se investiga, ou de se o que queremos é proporcionar argumentos sobre os valores, comportamentos e funções de umas e de outros.



Ambos os tipos de instrumentos não são excluintes. Pelo contrário, complementam-se e permitem entender a situação no seu conjunto. Não obstante, e dependendo dos interesses da investigação, esta pode ser totalmente quantitativa, totalmente qualitativa ou empregar ambos os métodos de recolha de informação. O processo de criação dos instrumentos de recolha de dados primários não é fácil, pois deve garantir a validade e fiabilidade da informação que recolhem e, sobretudo, garantir que esta mostre as diferenças existentes entre mulheres e homens com respeito ao objecto da investigação. Assim, temos de ter em consideração:

Se o instrumento recolhe informação quantitativa. É a informação recolhida por ferramentas como os inquéritos e os questionários.

Embora seja uma técnica que permite analisar aspectos quantitativos e qualitativos, o seu tratamento costuma ser mediante técnicas estatísticas, dado que se utilizam para aceder a uma população vasta.

Para conceber um inquérito ou questionário útil para uma investigação como a que nos ocupa, é necessário ter em atenção:

- > Que contenha a variável sexo como variável de análise
- > Que permita o cruzamento com o resto das variáveis interessantes para o objecto da investigação
- > Que recolha informação relacionada com as opiniões, necessidades e motivações das mulheres e dos homens em relação ao problema ou situação que se estuda. A incorporação deste tipo de variáveis exige à equipa que realiza a investigação uma validação prévia à aplicação definitiva do questionário.

É necessário assegurar que as perguntas que se elaborem, e que vão ser as que coloquem de manifesto a diferente situação de mulheres e de homens com respeito à situação estudada, recolham a informação para a qual foram concebidas. Assegurar a validade de uma ferramenta é um objectivo independente do tipo de investigação que se proponha. Não obstante, adquire uma maior importância quando a informação que se quer obter não pode ser contrastada com outras fontes de dados, como é o caso que se comenta.

- > A amostra sobre a qual se aplica o questionário deve conter o mesmo número de mulheres que de homens. Só assim poderemos estabelecer comparações.



Exemplo:

No caso exemplificado, poderia ser utilizado um questionário estruturado sobre 10% da população do município (assegurando a participação de 50% de mulheres e de 50% de homens), para obter informação sobre vários indicadores dos expostos, tais como ver a distribuição das tarefas domésticas entre os membros da família, as barreiras de acesso ao emprego das mulheres e dos homens, as necessidades de umas e de outros para o emprego e a opinião que apresentam sobre a situação da sua localidade.

Se o instrumento recolhe informação qualitativa. É a informação recolhida com ferramentas tais como os grupos de discussão ou as entrevistas.

São técnicas que permitem aprofundar e indagar sobre diferentes temáticas em situações de interação, quer seja de grupo ou num diálogo cara a cara.

Os grupos de discussão permitir-nos-ão fazê-lo partindo da experiência tal como as pessoas a sentem, recolhendo informação sobre opiniões, estereótipos, expectativas, etc., dos que participam.

Exemplo:

No caso que se exemplifica, poderia ser utilizada a técnica do grupo de discussão para aprofundar sobre os resultados obtidos com o questionário, ou bem, para investigar uma situação concreta, como a distribuição das responsabilidades domésticas e de cuidado no âmbito familiar e como influi na possibilidade de acesso das mulheres e dos homens ao emprego formalizado.

A preparação do grupo de discussão é fundamental para garantir que a informação recolhida reflectirá as barreiras que a desigual distribuição de cargas no âmbito reprodutivo condiciona a participação das mulheres noutros âmbitos, neste caso, no produtivo. Por isso, deve-se:

- > Preparar um argumento no qual se recolham os conteúdos fundamentais que é preciso discutir e que sejam capaz de reflectir os desequilíbrios entre as situações das mulheres e dos homens.
- > A pessoa que conduza o grupo de discussão tem de possuir conhecimentos suficientes em género para poder detectar os desequilíbrios nas situações expostas por mulheres e homens, e aprofundar nas mesma. Se isto não for as-



sim, o argumento carece de utilidade e transforma-se numa mera listagem de perguntas.

- > É necessário fazer uma cuidada selecção das pessoas participantes no grupo, pois tem de ser representativa do global das pessoas afectadas pela problemática que se investiga.
- > É necessário contar com a opinião das mulheres, pelo que se sugere a celebração de grupos de discussão de mulheres e grupos de discussão de homens de forma independente, complementados, se se estimar oportuno, por algum grupo misto, cuja composição deverá ser paritária.

No caso de um grupo misto, a pessoa que o conduz deve ter a habilidade de fazer que todas e todos participantes expressem a sua opinião livremente, sem que nenhum sector do grupo monopolize os contributos.

As entrevistas, por sua parte, são mais adequadas para procurar informação de pessoas chave que têm um conhecimento concreto do problema ou da situação que estamos a investigar.

No caso **exemplificado** é possível entrevistar:

- *Representantes de associações de mulheres para indagar sobre os canais de difusão mais utilizados pelas mulheres, assim como sobre os obstáculos que estas encontram na hora de aceder aos recursos da comunidade.*
- *Técnicas e técnicos dos serviços de emprego para conhecer como, e com base em quê, são planeadas as actividades que propõem, se as mesmas contemplam as necessidades das utentes e dos utentes, se trabalham com as empresas temáticas de igualdade de oportunidades, se colocam acções específicas para mulheres, etc.*
- *Empresárias e empresários da zona, para aprofundar sobre as formulas de gestão utilizadas e em que medida estas criam situações discriminatórias para as mulheres.*

Assim como no caso do grupo de discussão, a preparação da entrevista mostra-se como um passo chave para conseguir a informação que revele a problemática estudada. É necessário ter em atenção:

- > As entrevistas estruturadas, isto é, com perguntas concretas e fechadas, requerem um processo de elaboração mais complexo do que as abertas, em-



bora estas segundas requeiram pessoas entrevistadoras com suficientes conhecimentos em género. Só desta forma será possível aprofundar e reconduzir a intervenção da pessoa entrevistada para os temas que interessam à investigação, sem condicionar as suas respostas.

- > As entrevistas abertas costumam ter um argumento predeterminado que permite à pessoa entrevistadora não esquecer todos os temas que se querem tratar. Este argumento prévio tem de conter todos aqueles aspectos relacionados com as situações de desigualdade que estão a ser investigadas, de forma que sirva em cada momento de guia. Ter claros os temas que se vão a tratar, unido a uns conhecimentos adequados em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, podem garantir a obtenção de informação necessária para cobrir os objectivos da investigação.
- > Por sua parte, uma entrevista estruturada tem de ser concebida para que recolha informação das opiniões, percepções ou informação sobre factos concretos em relação ao objectivo da investigação. Esta ferramenta, assim como os questionários e os inquéritos, tem de ser validada, pois deve-se assegurar a recolha de informação pertinente à investigação e não outra, isto é, capaz de colocar de manifesto os desequilíbrios entre situações das mulheres e dos homens.
- > Por outra parte, a escolha das e dos informantes chave é fundamental. É imprescindível contar com a percepção de todos os grupos afectados pelo estudo; é especialmente necessário contar com a percepção e a opinião das mulheres. Assim, será interessante contar com os contributos daquelas mulheres que estão à frente de movimentos feministas, de associações de mulheres, de condóminos, grupos culturais, etc.

2. A organização da procura de informação

A informação, quantitativa ou qualitativa, recolhida a partir das ferramentas mencionadas no ponto anterior deve ser organizada para a sua análise numa série de categorias que permitam a sua posterior interpretação sob uma perspectiva de género.

A seguir, sugerimos organizar a informação atendendo ao seu tipo, isto é, se é quantitativa e qualitativa. Em cada caso, são propostos uma série de elementos que devem ser identificados e tidos em consideração na hora de a interpretar.



Informação quantitativa

Mostra quantas mulheres e quantos homens interagem na envolvente que nos serve de referência. Podemos procurar nas estatísticas oficiais já elaboradas (fonte secundária), ou bem elaborar as nossas próprias estatísticas (fontes primárias).

> Seja qual for a opção, é imprescindível que incorpore a variável sexo de forma desagregada e, preferentemente, cruzada com outras variáveis de relevância, tais como o nível de estudos ou a idade.

Seria conveniente identificar:

→ Sobre a composição da população:

- Pirâmide populacional (homens e mulheres por faixas etárias).
- Índices de alfabetização e analfabetismo das mulheres e dos homens.
- Índices de nível educativo formal das mulheres e dos homens.

→ Sobre a participação das mulheres e dos homens na economia:

- Economia visível/ economia invisível ou submersa
- Redistribuição da riqueza: recursos económicos e sociais que se redistribuem.

→ Sobre a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho:

- Taxa de actividade, emprego e desemprego.
- Índices de participação por sectores produtivos.
- Condições da participação no mercado de trabalho (tipo de contrato e jornada).
- Porcentagens de remuneração conforme o nível de salário médio que corresponda às características do trabalho realizado.

→ Sobre a participação das mulheres e dos homens na política:

- Índices de participação em convocatórias eleitorais.
- Índices de representação em postos de responsabilidade política.

→ **Sobre o índice de vertebração social:**

- Composição dos lares/ unidades familiares ou de convivência.
- Índices de Associacionismo.
- Indicadores sobre formas de violência manifestada.
- Índices de pobreza e exclusão social.

Informação qualitativa

> *É uma informação que se baseia nas apreciações subjectivas das mulheres e dos homens de referência, assim como da observação realizada por quem investiga.*

> *Proporcionam argumentos explicativos aos dados numéricos que existam.*

Organizar a informação qualitativa representa obter informação sobre as seguintes categorias de análise:

→ **Normas e valores sociais.** Identificar costumes, hábitos, comportamentos, normas (implícitas ou explícitas), que afectam a convivência da população. É interessante fazer emergir os estereótipos de género que perpetuam as desigualdades de género.

→ **Papéis desenvolvidos.** Identificar as funções e tarefas que se realizam na envolvente e quem as desempenha. O estudo deste aspecto vem marcado pelos papéis produtivo, reprodutivo e comunitário, que interagem entre si. É preciso ter em conta em cada um deles:

- As diferentes tarefas que incluem.
- Se as realizam as mulheres ou os homens.
- Se levam associada remuneração económica ou não.

→ **Necessidades da população.** Trata-se de visualizar as condições em que vivem e se relacionam as mulheres e os homens, para cobrir as carências ou necessidades que afectam a sua vida quotidiana, a sua subsistência, o desenvolvimento das suas funções, o seu papel social.

Além disso, será necessário obter informação que coloque de manifesto quem está e ter um **papel activo na dinamização social**, isto é, quais são agentes dinamizadores, tanto a partir de estruturas socialmente reconhecidas como a partir da ausência das mesmas.



Interessa-nos conhecer:

- Os perfis e pessoas que intervêm na liderança social e cidadã, com capacidade de influir na envolvente.
- Identificar o papel que desempenham .

■ A INTERPRETAÇÃO

A análise da realidade no processo de investigação, assim como foi feito a partir da abordagem da mesma, será realizada sob a Perspectiva de Género.

Assumir esta perspectiva significa:

- tomar uma posição clara perante as relações de género e tornar visíveis os efeitos ocasionados por esta dominação (análise de dados).
- e conceber alternativas para a erradicar (conclusões e formulação de propostas).

1. Análise dos dados

Os critérios de interpretação e análise que se utilizam num processo de investigação com perspectiva de género são os que revelarão informação sobre:

- > **As diferenças e desigualdades entre sexos:** Para dilucidar possíveis elementos comuns ao analisar as diferenças e desigualdades observadas entre as situações e condições de vida das mulheres e dos homens.
- > **A especificidade ou exclusividade:** Para destapar a excepcionalidade das situações que foram detectadas e que convertem em significativa a pertença a um grupo ou a outro. Centra-se na análise de normas, valores sociais, costumes, crenças, etc. Aprofunda no modo em que estes aspectos afectam determinados comportamentos ou estereótipos referidos às mulheres ou aos homens.
- > **A inter-relação:** Para analisar os códigos de conduta pelos quais se articulam as relações entre mulheres e homens no sistema de convivência.
- > **A tendência para a mudança:** Interpreta valores, crenças, comportamentos, etc., que denotem uma evolução com respeito aos existentes. Permite:

- A comparação de situações em diferentes momentos temporários, isto é, permite uma análise dinâmica.
- A procura de indícios noutras contextos socioculturais diferentes da envolvente estudada, isto é, coloca de manifesto as influências que poderiam gerar processos de mudança social.

Partindo destes critérios de análise, propõe-se a seguir um esquema que sirva de base para sistematizar a análise da informação. Responde a um esquema geral que deverá ser adaptado ao objectivo e âmbito concretos de cada investigação. Não obstante, pode revelar os pontos chave para serem considerados na investigação que está a ser projectada:

IDENTIFICAÇÃO DAS
ACTIVIDADES E
FUNÇÕES

QUAIS são?
QUEM as faz?
EM que âmbito?

IDENTIFICAÇÃO DOS
RECURSOS: SISTEMA
DE ACESSO E
CONTROLO

QUAIS são?
QUEM os usa?
QUEM decide?

AS CONDIÇÕES DE
VIDA E AS TENDÊN-
CIAS DE MUDANÇA

NECESSIDADES práticas?
INTERESSES estratégicos?

IMPRESCINDÍVEL: Informação desagregada por sexo



Desagregando o esquema passo a passo, tratar-se-ia de tentar dar resposta às seguintes interrogantes:

Identificação das actividades e funções. Identificar quem tem uma implicação directa e indirecta em cada tarefa, assim como os âmbitos de actuação nos quais se situam as mulheres e os homens quando as realizam, e as avaliações sociais ou estereótipos existentes em função de quem o faz.

É possível conseguir a descrição de actividades entre mulheres e homens a partir das seguintes questões:

- > Quem faz que actividade?
- > Como organizam o seu tempo as mulheres e os homens?
- > Como se podem caracterizar as actividades atribuídas às mulheres e as atribuídas aos homens?
- > Que implicações tem essa divisão de tarefas para as mulheres e os homens no emprego, na organização do tempo livre, na participação social, no tempo pessoal, etc.?

A informação referente aos âmbitos nos quais cada qual realiza as suas actividades e a avaliação social das mesmas pode ser obtida se respondermos a:

- > Como participam as mulheres e os homens nos diferentes âmbitos de interacção?
- > Como é avaliada a actividade das mulheres e dos homens em cada âmbito de interacção?
- > Que estereótipos existem sobre a participação das mulheres e dos homens em cada âmbito de interacção?
- > Que efeitos sobre a vida das mulheres e dos homens tem esta distribuição?

No caso exemplificado ao longo deste guia, poderíamos ter extraído a seguinte análise:

Revelou-se que as mulheres e os homens neste município rural têm muito delimitados os seus âmbitos de interacção e as tarefas que neles realizam. Assim, as mulheres são as principais responsáveis das tarefas do âmbito reprodutivo, ao passo que os homens têm a quase exclusividade do trabalho produtivo, sem envolvimento algum no âmbito anterior. O desempenho destas mulheres no âmbito privado não só con-



siste no atendimento das tarefas domésticas e do cuidado de pessoas dependentes, como também se encarregam da manutenção do lote de terreno agrícola que normalmente as famílias possuem. Esta actividade é concebida como uma prolongação da actividade reprodutora. A participação das mulheres noutros âmbitos está condicionada pelo cumprimento da sua função de sustentadora da família. Limita a sua participação, não só no emprego, mas também em qualquer actividade alheia a este espaço.

Não obstante, e apesar de nos movermos num âmbito rural, foi observada uma mudança nos hábitos de consumo familiar. As despesas aumentaram e estão a decair actividades que antes costumavam ser suficientes para a subsistência familiar, como as artesãs. Isto exige que outros membros da família se incorporem à esfera produtiva, espaço reservado até agora aos homens, que não se incorporam em igual medida ao trabalho doméstico. As mulheres acedem então ao emprego, tendo de cumprir a sua jornada doméstica. A sobrecarga de trabalho que isto representa para elas e a falta de recursos de apoio ao cuidado existente na zona tornam inviável que optem por um emprego formal, pelo que procuram uma saída laboral em fórmulas de emprego submerso, com a conseguinte perda dos seus direitos laborais e possibilidades futuras.

Identificação dos recursos: sistema de acesso e controlo. Quando se fala de acesso, faz-se referência às oportunidades de uso dos recursos, ao passo que o controlo refere-se à tomada de decisões sobre o seu uso e os benefícios do mesmo.

A informação que necessitamos recolher pode ser precisada através da seguinte bateria de perguntas:

- > Com que recursos contam as mulheres e os homens para o desempenho das suas actividades?
- > Que recursos fornece a comunidade e a quem?
- > Quem e como beneficia dos recursos existentes?
- > Quem toma as decisões com respeito aos recursos e aos benefícios?
- > Que desigualdades há entre mulheres e homens com respeito ao acesso e controlo dos benefícios?

No nosso caso, poderíamos ter obtido os seguintes resultados:

Quando as mulheres querem aceder a um emprego formal, tropeçam com obstáculos para compatibilizar a sua actividade doméstica com a actividade laboral. Por exemplo, não existem recursos de apoio ao cuidado das pessoas dependentes, o que



representa ter de as deixar a cargo de um familiar. Esta pessoa da família, em muitas ocasiões, não vê com bons olhos que as mulheres abandonem as suas responsabilidades reprodutivas. Esta reprovação traduz-se numa sanção (não necessariamente directa), que é sentida pelas mulheres que se incorporam ao espaço produtivo, gerando-lhes um sentimento de culpa.

Sucede a mesma coisa quando se trata de participar em actividades de inserção dos serviços de emprego. As mulheres não participam, entre outras coisas porque as actividades são realizadas em horários incompatíveis com o seu trabalho doméstico, sem que existam actuações encaminhadas para paliar esta situação. Isto desemboca em acções maioritariamente controladas por homens, o que obstrui, por sua vez, a intervenção das poucas mulheres dispostas a participar, pois aceder a uma envolvente masculinizada gera a reprovação social. A consequência disto é que as mulheres deixaram de acorrer aos serviços de emprego por considerá-los pouco adaptados às suas necessidades, o que leva à desinformação sobre possível empregos ou medidas de inserção laboral.

Por outra parte, as empresas da zona desenvolvem processos de gestão muito tradicionais, que exigem uma dedicação horária e uma permanência no lugar de trabalho incompatível com a actividade das mulheres. As empresas funcionam partindo da posição de que o trabalho doméstico é uma parcela coberta e, portanto, os trabalhadores podem dedicar toda a sua atenção e tempo ao emprego. Este esquema de funcionamento não se adapta à realidade das mulheres, pois muito poucas podem cumprir as exigências expostas. A sua negativa ou abandono do trabalho é traduzida, além disso, como pouca vontade ou falta de interesse.

As condições de vida e as tendências de mudança. Trata-se de chegar a identificar quais são as necessidades práticas e os interesses estratégicos das mulheres e dos homens em função do objectivo da investigação e do âmbito em que este se realiza. Podemos aceder à informação partindo da seguinte bateria de perguntas:

- > Quais são as principais necessidades das mulheres e dos homens derivadas dos exercícios dos seus papéis?
- > O que é que satisfaria essas necessidades?
- > O que é que se requereria para transformar os papéis tradicionais das mulheres e dos homens e para conseguir uma maior igualdade?
- > Como conseguir uma maior participação das mulheres nos espaços de tomada de decisões?
- > Como alargar as opções de desenvolvimento pessoal das mulheres e dos homens?



- > Que linhas de actuação podem derivar da investigação para responder às necessidades das mulheres e dos homens de maneira diferencial?

Como até agora, no caso exemplificado:

Para que a situação das mulheres face ao emprego mude, seria necessário avançar para um modelo de convivência no qual a redistribuição de cargas fosse igualitária para as mulheres e para os homens. Para isso, é necessária uma valorização do trabalho reprodutivo, assim como a criação de recursos de apoio que facilitem às famílias, no momento actual às mulheres, poderem descarregar parte do trabalho que as impede aceder ao emprego.

É necessário que os serviços de emprego façam a gestão dos seus recursos tendo em conta a situação e as necessidades das mulheres e dos homens, propondo acções de inserção tendentes a paliar as diferenças de partida delas com respeito às deles. Os serviços de emprego também devem alargar o seu âmbito de actuação. Com isto referimo-nos à necessidade de superar o papel de mediadores entre as empresas e as pessoas desempregadas e realizar um trabalho mais directo com o empresariado em temas de sensibilização sobre igualdade de oportunidades, formação para novos modelos de gestão, etc.

É necessário, além disso, conhecer com maior profundidade as implicações que o cumprimento do papel de género tem para as mulheres e para os homens, para além do âmbito do emprego, isto é, como influi na sua participação no âmbito social, da educação, etc.

2. Conclusões e formulação de propostas

Partindo da análise é realizado um relatório no qual são resumidas as principais conclusões obtidas e formuladas as recomendações para que sirvam de base a um plano de trabalho para a igualdade de oportunidades.

Embora não exista uma receita padrão para a elaboração das conclusões e a proposição das linhas de trabalho, **sim pode-se afirmar que os desequilíbrios detectados não de ser a referência directa na elaboração das propostas, incluindo as estratégias de acção para as superar.**

Como proposta geral sobre a qual organizar as conclusões de forma clara, recomenda-se a utilização das três esferas principais nas quais se desenvolve a actividade das mulheres e dos homens, como guia. Estas esferas, além disso, não são inde-



pendentes, pois estão relacionadas, o que permitirá também estabelecer ligações entre as conclusões que se situem em cada uma delas.



Algumas conclusões para o caso **exemplo** poderiam ser, seguindo o esquema proposto:

Com respeito ao âmbito produtivo

- As condições laborais que um emprego exige normalmente não permitem às mulheres acederem e permanecerem no lugar de trabalho nas mesmas condições que os homens, que não se envolvem no trabalho doméstico na mesma medida que as mulheres.
- O protagonismo dos homens no trabalho remunerado formal é quase exclusivo, ao passo que as mulheres que se querem empregar o fazem sob fórmulas de economia submersa, que são as que podem flexibilizar suficientemente para não descuidar o trabalho doméstico. Esta forma de emprego não faz mais do que perpetuar o papel de género.
- As empresas locais estão muito mediatizadas pelos estereótipos de género. Tendem a não contratar mulheres com a desculpa de que a sua qualificação técnica não é a adequada para o emprego.
- Os serviços de emprego parecem não ser capazes de sentir esta realidade, pelo que não encaminham as suas acções para superar estas desigualdades.

Com respeito ao âmbito reprodutivo

- A estrutura familiar desta comunidade é extremamente tradicional, o que tem consequências diferentes em mulheres e em homens. As funções derivadas do âmbito doméstico são exclusivamente da responsabilidade das mulheres. São a sua obrigação, e portanto, não são consideradas como um trabalho, susceptível de ser compatibilizado com qualquer outra actividade.

- As mulheres, não obstante, dão prioridade à a sua actividade doméstica face a qualquer outra, sendo penalizadas socialmente se descurem as suas responsabilidades. Cumprir as suas responsabilidades domésticas, sobretudo as de cuidado, pode chegar a afectar a sua vida laboral temporária ou definitivamente.

- As mulheres apoiam-se noutras mulheres da sua família. Mas, do mesmo modo que estas redes de apoio representam uma libertação de cargas, representam também um elemento de pressão social e familiar que gera culpa nas mulheres que decidem empreender uma actividade prolongada noutra âmbito.

Com respeito à esfera comunitária

- A presença das mulheres no âmbito da participação social limita-se a determinadas actividades organizadas pela Câmara Municipal, relacionadas com actividades tradicionalmente femininas: ateliers de costura, cozinha, etc.

- Os espaços de tomada de decisão política (como a assembleia municipal) ou social (associações, irmandades, clubes, etc.), estão controladas quase na sua totalidade por homens, que não encontram limitações de tempo para desenvolver estas actividades.

- Os usos dos espaços sociais são organizados em função das actividades de participação maioritariamente masculina, como campeonatos de futebol de salão ou de dominó.

- Mulheres e homens não costumam partilhar espaços sociais de lazer, tais como os bares, salvo nas festas locais, aos quais as mulheres e os homens acorrem juntos. No resto do tempo, o uso é quase exclusivo dos homens e de algumas e alguns jovens.

- Não existem recursos de apoio à comunidade, tais como centros de dia para idosos ou creches, pelo que o cuidado destas pessoas passa para as mulheres ou para as familiares que estas envolvem.

Para além da forma em que optarmos por organizar as conclusões, o relatório derivado da investigação deverá servir como base para iniciar uma discussão entre as pessoas que integram as entidades envolvidas no processo de mudança. A finalidade da discussão entre os agentes implicados será:

→ Conseguir o compromisso explícito com a Igualdade de Oportunidades ao nível organizacional, profissional e pessoal.

→ Sugerir actuações a desenvolver. Neste sentido, é imprescindível definir que actuações respondem a **necessidades práticas** e quais delas estão encaminhadas para cobrir **interesses estratégicos**.



No caso de exemplo que serviu de guia, as pessoas que integram a entidade envolvida no processo de mudança seriam, a priori, as integrantes da equipa gestora e técnica do serviço de emprego no município. A discussão estaria guiada pela equipa investigadora como perita em género e conhecedora do estudo realizado. As actuações sugeridas por este serviço como resposta às necessidades poderiam ser:

A satisfação de necessidades práticas

- Actividades de formação específicas para mulheres. Permitem equiparar os seus conhecimentos e habilidades técnicas necessárias às dos homens, em relação à oferta de emprego local.
- Criação de serviços de conciliação associados com a formação que facilitem a assistência das mulheres.
- Trabalho directo com os empresários para favorecer a inserção das mulheres formadas no serviço de emprego
- Formação da equipa técnica do serviço em igualdade de oportunidades

➤ **Acções específicas para mulheres e/ou homens**

A satisfação de interesses estratégicos

- Plano de actuações tendentes a favorecer a co-responsabilidade no âmbito doméstico
- Estabelecimentos de protocolos de trabalho internos no serviço que garantam a incorporação da Abordagem Integrada de Género
- Acções de consciencialização empresarial que favoreçam a ruptura dos estereótipos de género

➤ **Linhas estratégicas**

As actuações propostas, para satisfazerem necessidades práticas ou interesses estratégicos, não de ser formuladas contemplando uma série de elementos:

O QUE É QUE SE VAI FAZER? Ou os objectivos que se pretendem conseguir e que tipo de necessidade afrontará.

COMO SE VAI FAZER? Quer dizer, a metodologia de trabalho.

COM QUEM? COM QUÊ? COM QUANTO? ONDE? Em definitiva, os recursos com os quais se conta, quer sejam humanos, técnicos, económicos ou de infra-estruturas.

QUANDO SE VAI FAZER? Em que momento e a duração da intervenção.

O QUE É QUE VAMOS AVALIAR? As actuações, os resultados, o processo seguido, o efeito conseguido.

Quando se coloca uma actuação a partir dos resultados de uma investigação, é necessário pensar em que medida esta actuará sobre a situação de igualdade, isto é, que efeito, que impacto de género, pode conseguir.

O impacto de género refere-se às consequências, aos efeitos, que tem uma intervenção em mulheres e em homens, e como esta influi na incorporação da igualdade.

→ Módulo 3: BOAS PRÁTICAS

O seguinte módulo recolhe algumas experiências que ilustram o exposto nos módulos anteriores e que podem servir como exemplo na hora de proceder quando se incorpora a perspectiva de género a uma investigação.

Serão recolhidas como boas práticas aquelas actuações ou experiências que possam mostrar exemplos de como incorporar às investigações (tanto qualitativas como quantitativas) o princípio de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, desde a sua concepção.

Estas boas práticas são apresentadas de forma esquemática, expondo aqueles aspectos interessantes e úteis a qualquer profissional (técnico ou político) que se disponha a abordar a realidade tendo em conta a dimensão de género.

Para além da identificação de cada experiência, tornar-se-ão visíveis os seguintes elementos:

- > Dados da experiência: Com uma breve menção sobre o seu conteúdo, objectivos que persegue, a quem se dirige, quais são responsáveis da mesma e quem a promove.
- > Porque é que se considera uma boa prática a experiência escolhida: Descreve o processo que vertebra a boa prática (contempla objectivo de igualdade, metodologia utilizada, uso das ferramentas, quem envolve, o tipo e resultados, etc.).
- > Aspectos destacáveis: Destaca aqueles aspectos avaliados positivamente.
- > Possibilidade de transferência: Aprofunda nos elementos transferíveis para outros âmbitos.

■ NOME DA BOA PRÁTICA

→ OBSERVATÓRIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ACESSO AOS RECURSOS SOCIO-ECONÓMICOS PARA COLECTIVOS EM RISCO DE EXCLUSÃO



Dados da experiência

Descrição

O Observatório de Igualdade de Oportunidades no acesso aos recursos socio-económicos para colectivos em risco de exclusão nasce no quadro da Iniciativa Comunitária Equal “Sevilha Norte para a Igualdade”, com o ânimo de colocar de manifesto em que forma evolui a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens da zona em que será desenvolvida.

O Observatório é um dispositivo de análise que propõe um conjunto de indicadores, métodos e ferramentas específicas, que permite mostrar o impacto das iniciativas públicas e privadas e a situação e tendências da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens da zona de referência.

Objectivos

- > Visibilizar as desigualdades das mulheres e dos homens da zona em campos tais como a educação e a formação, o emprego, a participação social, a prática política, etc.
- > Mostrar a evolução da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens nos mencionados campos.

Grupos destinatários e beneficiários

As destinatárias e destinatários deste instrumento de análise são profissionais das equipas técnicas encarregadas de fornecer a informação que o observatório há de proporcionar. São os que colocarão em andamento o Observatório e utilizarão as ferramentas criadas para lhe dar conteúdo.

Grupos de beneficiários são:

- > As mulheres e os homens da zona de referência, que verão melhoradas as suas possibilidades por encontrarem medidas adaptadas às suas necessidades como grupo de população.
- > Os diferentes agentes sociais (públicos e privados), que são os que utilizarão a informação proporcionada pelo Observatório para proporem políticas públicas e actuações concretas em diversos campos, adaptadas à realidade dos homens e das mulheres e tendentes a superar as desigualdades existentes e detectadas.



Agentes chave

Pessoal técnico da entidade promotora encarregado de gerar a informação necessária sobre o modo em que se posicionam as mulheres e os homens em todos os âmbitos da vida, utilizando os métodos, indicadores e ferramentas do Observatório.

Entidade promotora

Área de Economia e Indústria da Câmara Municipal de Sevilha, promotora do projecto Equal “Sevilha Norte para a Igualdade”.

Porque é que é considerada uma boa prática

Os objectivos do Observatório especificam a quem vão dirigidos e quem se espera que beneficie dos resultados da investigação. Além disso, incorporam a abordagem de género em cada um deles, o que facilita a concepção dos indicadores.

A metodologia utilizada garante a aplicação da perspectiva de género em cada passo do processo, desde a própria concepção do Observatório até à apresentação dos resultados, passando pela identificação prévia do contexto e a recolha, organização e tratamento da informação. A sua concepção é baseada num diagnóstico prévio da zona cuja finalidade era realizar uma aproximação à realidade das mulheres e dos homens através da documentação e de fontes de informação existentes e acessíveis. Permitiu estabelecer claramente sobre que variáveis e indicadores se devia desenvolver o Observatório, assim como o tipo de amostra sobre a qual realizar o trabalho de campo.

Este diagnóstico prévio também integrava a dimensão de género em todo o seu processo e na formulação das conclusões, que tornaram visíveis as desigualdades de género sobre as que posteriormente se devia pesquisar no Observatório.

As fontes utilizadas nesta fase do processo de criação do instrumento foram:

- > Secundárias, dispendo-se de todas aquelas que, ao nível territorial tratado, estavam desagregadas.
- > Primárias, de carácter qualitativo, nomeadamente mediante entrevistas individuais e grupais a informantes chave cujo papel no território era diverso: associações de mulheres, condóminos, dispositivos de emprego, representantes políticos, etc. A selecção das fontes favoreceu a participação das mulheres ou de quem as representam.



O estudo prévio permitiu precisar as áreas de observação e os indicadores mais úteis e acessíveis, definir o tipo de ferramentas necessárias para aceder à informação não contida nas fontes secundárias, identificar as e os informantes chave e estabelecer a periodicidade adequada para a recolha de informação do Observatório.

Os indicadores de género seleccionados para o Observatório são organizados em áreas e sub-áreas de observação, que permitem a classificação dos mesmos, o que facilita a sua posterior interpretação.

Todos os indicadores seleccionados estão desagregados por sexo, isto é, permitem estabelecer comparações entre mulheres e homens com respeito à informação à qual se referem.

Todos eles estão bem definidos, de forma que qualquer pessoa que os analise sabe a que se referem e como conseguir a informação.

São acessíveis, quer seja a partir de fontes secundárias ou primárias. Neste último caso, são concebidas as ferramentas que permitem o acesso à realidade e aos diferentes tipos de informantes chave.

O Observatório consta de um manual de orientações e instruções para a equipa técnica, que contém apontamentos metodológicos, orientações para o cálculo dos indicadores de género e instruções para a aplicação das ferramentas de recolha de dados e seu tratamento.

As ferramentas de acesso à informação primária neste Observatório são os Questionários Estruturados, o que permite obter informação quantitativa de diferentes informantes chave:

- > As mulheres e homens.
- > As empresas.
- > Dispositivos de apoio ao emprego
- > Entidades/ órgãos de representação social.
- > Centros escolares, serviços sociais, saúde, cuidado e atendimento das pessoas, culturais e de lazer.

Cada um destes instrumentos de recolha de informação contempla a variável sexo e permite o seu cruzamento com o resto das variáveis de análise, o que possibilita a desagregação de toda a informação recolhida.



Cada questionário é acompanhado de um caderno de instruções que descreve o perfil das pessoas informantes, os critérios de selecção e as normas técnicas necessárias para aplicar os instrumentos de recolha de informação e tratar os resultados com perspectiva de género.

Todos os instrumentos superaram uma fase de validação antes de serem dados por definitivos. Nela verificou-se que a informação recolhida mostrava realmente a situação e posição das mulheres e dos homens nos âmbitos que pretendiam explorar, sendo realizadas as correcções necessárias para assegurar a validade de cada uma delas.

Permite realizar medições periódicas que coloquem de manifesto os avanços de igualdade na zona que se analisa, isto é, oferece dados comparáveis no tempo.

Aspectos destacáveis

Parte de um diagnóstico prévio, isto é, não é criado sobre teorias ou factos não verificados. As áreas de observação escolhidas agrupam indicadores que reflectem desigualdades de género já detectadas no diagnóstico prévio. Quer dizer, permite uma formulação de indicadores realista e actual.

Permite ver a evolução da informação que proporciona e, portanto, da evolução da igualdade. O Observatório não é concebido para realizar uma única aplicação e analisar a realidade pontualmente. Caracteriza-se por conter indicadores perduráveis e ferramentas capazes de os medir, o que permite aproximações sucessivas à realidade.

Proporciona informação em diversos âmbitos que não têm de ser necessariamente abordados de forma simultânea. É possível analisar, por exemplo, a situação das mulheres e dos homens perante o mercado de trabalho, apenas a partir da informação proporcionada pelos dispositivos de apoio ao emprego. Do mesmo modo, é possível abordar a realidade no seu conjunto, colocando em andamento todos os recursos do observatório.

Permite visibilizar a realidade de mulheres e de homens, o que permite, por sua vez, canalizar formas de intervenção ajustadas às diferentes necessidades de umas e de outros.

Possibilidade de transferência

Os elementos transferíveis são:



A metodologia de trabalho é aplicável a qualquer outra realidade: Diagnóstico prévio, precisão o objectivo do observatório, definição de áreas de observação e indicadores, escolha das fontes de informação, concepção de ferramentas de acesso à informação, etc.

As áreas de observação e os indicadores propostos podem ser obtidos em qualquer território, isto é, são concebidos para tornarem visíveis as desigualdades de género, mas não são exclusivos da zona na qual foram ensaiados.

Do mesmo modo, as ferramentas de recolha de informação, com possíveis adaptações, são aplicáveis em qualquer outra zona que se proponha visibilizar as desigualdades de género nos âmbitos nos quais se desenvolve a vida das pessoas.

■ NOME DA BOA PRÁTICA

→ INCORPORAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO NO PROGRAMA DO DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

Dados da experiência

Descrição

A Deputação Foral de Bizkaia adquiriu o compromisso de incorporar a perspectiva de género na sua agenda e estilo de trabalho. No quadro deste compromisso, foi estabelecida uma colaboração entre a Deputação Foral e a Universidade do País Basco para a realização de uma série de estudos, orientados para facilitar o processo de integração da dimensão de género.

Um dos resultados desta colaboração é o Manual de recomendações para incorporar a perspectiva de género na actividade da Deputação Foral de Bizkaia, no qual fica recolhida a conveniência de levar a efeito um Plano concreto de Mainstreaming num dos departamentos da Deputação Foral. É colocada uma experiência piloto que possa ser exportada para o resto dos departamentos da entidade.

A área seleccionada foi o Departamento de Agricultura, por ser uma área que conta com a atribuição de neutralidade a partir da abordagem de género, considerada ausente de sesgos e cujas actividades se pressupõem carentes de impacto de género.



A experiência concreta foi desenvolvida no Programa Serviço de Substituição nas Explorações Agrárias, pertencente ao Serviço de Desenvolvimento Agrário do Departamento de Agricultura.

O objectivo deste Serviço é a melhoria das condições de trabalho e a qualidade de vida das pessoas titulares de explorações agrárias, com dedicação principal à actividade agrária.

Objectivos

- > Detectar as necessidades de aplicação da perspectiva de igualdade de oportunidades em relação ao objectivo e função concreta que desenvolve o Serviço de Substituição de Explorações Agrárias do Departamento de Agricultura.
- > Ensaiar uma estratégia útil para a incorporação do mainstreaming de género numa área da Deputação Foral de Bizkaia, extrapolável para o resto dos Departamentos que a compõem.

Grupos destinatários e beneficiários

O grupo destinatário desta actuação é composto por duas equipas de profissionais encarregados de desenvolver as funções do Serviço analisado:

- > Pessoas que participam no desenvolvimento de Serviço nas suas diferentes fases administrativas.
- > Agentes de Substituição.

Por sua parte, o grupo beneficiário são as mulheres e os homens titulares de explorações agrárias e com dedicação principal a esta actividade, potenciais solicitantes deste Serviço.

Agentes chave

O grupo destinatário desta actuação é a equipa de profissionais chave para a levar a efeito.

Entidade promotora

Deputação Foral de Bizkaia.



Porque é que é considerada uma boa prática

Apresenta um método de trabalho completo, que parte da análise da situação de partida tanto do grupo destinatário como do grupo beneficiário, e traduz as conclusões num procedimento de incorporação da igualdade de oportunidades no programa no qual é ensaiado.

O procedimento de trabalho baseia-se na análise com perspectiva de género do Serviço de Substituição de Explorações Agrárias. Centra-se na análise do contexto do serviço, em qual é o seu conteúdo, como opera, quem forma as equipas gestoras e técnicas e quem são os e as solicitantes do Serviço, analisando o motivo do requerimento.

Desta forma detecta-se a brecha de género existente nos diferentes níveis em que opera o Serviço, permitindo a abordagem de um plano de trabalho encaminhado para a sua resolução.

O resultado da análise com perspectiva de género desemboca no procedimento para a incorporação da Igualdade de Oportunidades no Programa Serviço de Substituição nas Explorações Agrárias.

Este procedimento recolhe medidas de actuação transversal encaminhadas a assentar os factores de género necessários durante todo o ciclo da experiência piloto e do Serviço em si próprio: utilização da linguagem e das imagens, formação/ capacitação em igualdade de oportunidades, recolha de dados e elaboração de documentos.

É projectado, além disso, o Desenvolvimento de um Diagnóstico e a Planeamento de actuações concretas a partir do seu desenvolvimento. Esta fase de investigação recolhe objectivos de igualdade, define grupos beneficiários e entidades colaboradoras, indicadores de género quantitativos e qualitativos e as ferramentas de recolha de dados.

Esta é a análise que permite concretizar cada uma das actuações que foram levadas a efeito para incorporar com sucesso a perspectiva de género, sendo definido em cada caso o que se pretende impulsionar, quais são as medidas concretas, onde serão aplicadas e por quem e as pessoas beneficiárias.

São também definidas quais são as ferramentas que permitirão o acompanhamento e a avaliação do programa, que se baseia num processo de auto-regulação orientada para a melhoria da situação de partida e que assegura a geração da informação necessária para a proposta de melhorias.

Prevê a avaliação do impacto do serviço nas mulheres e nos homens, para o qual concebe uma ferramenta de acompanhamento que permite obter informação sobre o efeito que a concessão do serviço tem na totalidade dos membros das explorações solicitantes.

Aspectos destacáveis

Parte do compromisso político com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, o que assegura o apoio das actuações e é garantia a sua execução.

Parte de uma análise da realidade que permite visibilizar a situação e a posição das mulheres e dos homens titulares de explorações agrícolas e, portanto, cria os indicadores necessários para posteriormente poder analisar o impacto de género das actuações.

A análise da realidade permite a concepção de medidas que respondem tanto às necessidades práticas das mulheres titulares de explorações agrárias como aos interesses estratégicos tendentes a provocar mudanças estruturais, tais como medidas de sensibilização, modificações de normativas forais, remissão de propostas de modificação legislativa aos Serviços Gerais, etc.

Possibilidade de transferência

O procedimento de trabalho desta experiência piloto é desenvolvido para que seja transferível, a priori, para outros departamentos da Deputação Foral de Bizkaia.

A metodologia de trabalho utilizada é o elemento transferível para outras organizações que persigam a incorporação da perspectiva de género nos seus procedimentos e estilo.

Tanto a análise da realidade como a tradução das conclusões num plano de trabalho concreto que permita a incorporação do mainstreaming de género, podem ser o guia para empreender o caminho da igualdade noutras organizações.

■ NOME DA BOA PRÁTICA

→ MÉTODO DE IGUALDADE DE GÉNERO NOS SISTEMAS DE GESTÃO (GEMS)



Dados da experiência

Descrição

Consiste numa ferramenta de avaliação da incorporação da dimensão de género nos sistemas de gestão e controlo das organizações e das empresas.

O método de “Igualdade de género nos Sistemas de Gestão” foi criado no ano 2000 numa tentativa de obter uns métodos mais efectivos para a gestão e o controlo do trabalho relacionado com a igualdade de género nas empresas e na administração pública. Surge à raiz da cooperação levada a efeito entre o Conselho Provincial de Götaland do Oeste e o Conselho Administrativo Provincial de Estocolmo; é uma adaptação do sistema GEW (Gender Equality Work), pelo qual era proporcionada ao empresariado uma espécie de marca de qualidade, similar à concedida ao nível ambiental, ao cumprir as condições de trabalho igualitárias que esta exigia.

Numa tentativa de tornar o sistema mais fácil, este é simplificado no quadro do projecto Benchmarking como ferramenta para conseguir a igualdade de retribuições (BETSY), seleccionando duas áreas de trabalho: o salário e as retribuições. O método reformado responsabiliza a empresa ou a organização de levar a efeito a análise de si própria, partindo de um cartão de análise.

A colaboração da Fundação Mulheres no projecto BETSY, entre outros factores, faz com que se aposte por continuar a desenvolver este método. O projecto comunitário Vida e trabalho numa nova HERA: perspectiva de género na conciliação, enquadrado no V Programa de Acção Comunitário em matéria de Igualdade entre mulheres e homens, é o quadro que permite entrar noutras das áreas de trabalho que o método GEMS incorpora: a conciliação entre a vida familiar e laboral.

Objectivos

- > Tratar de introduzir de maneira mais eficaz a igualdade de oportunidades nas estruturas de gestão das empresas e nas organizações laborais em geral.
- > Proporcionar uma descrição da situação de igualdade, que servirá para a realização de um diagnóstico e para conceber medidas que melhorem a situação.
- > Organizar e avaliar a incidência da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na envolvente das relações laborais.
- > Incorporar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em todos os níveis de actuação e no quadro das práticas e as políticas de gestão.



- > Analisar, contrastar e trocar boas práticas sobre a incorporação da igualdade entre as mulheres e os homens em diferentes organizações.

Grupos destinatários e beneficiários

O grupo destinatário são os e as profissionais das áreas de gestão das organizações e empresas.

O grupo beneficiário final serão as trabalhadoras e os trabalhadores, especialmente as primeiras, pois a aplicação do método tem de ter como resultado a superação das desigualdades que normalmente afectam as mulheres na envolvente laboral.

Por outra parte, são também beneficiárias desta actuação as empresas e organizações que o apliquem, pois conseguirão a optimização de todos os recursos humanos de que dispõem ao melhorar as suas condições laborais.

Agentes chave

Os agentes chave para a aplicação do método são as equipas de gestão das organizações e entidades nas quais seja aplicado.

Entidade promotora

Fundação MULHERES como entidade promotora do projecto Vida e trabalho numa nova HERA: perspectiva de género na conciliação.

Porque é que considerada uma boa prática

Coloca uma forma de acesso à realidade baseada no exame e análise de documentos que as organizações possuem, que ilustrem sobre o modo em que a perspectiva de género está incorporada nas políticas de gestão de pessoal, entre as suas actividades fundamentais, no quadro dos seus objectivos, no âmbito das relações laborais entre o empresariado ou pessoal directivo e as trabalhadoras e os trabalhadores a todos os níveis, etc.

Centra-se na informação que proporcionam fontes secundárias, tais como convenções colectivas, relatórios e memórias anuais, planos de formação, planos de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, políticas salariais ou materiais vinculados com as áreas de comunicação, vendas, etc.



O método também se baseia na análise dos procedimentos e práticas laborais não escritas das organizações, isto é, elementos que, de alguma maneira, ficam incorporados nas políticas de recursos humanos das organizações, embora não se encontrem escritos em nenhum documento. Devem ser de conhecimento geral e não depender exclusivamente de determinadas pessoas para a sua aplicação.

A ferramenta utilizada indaga em sete áreas de actuação: Objectivos, recolha de informação e análise, medidas e métodos, acompanhamento, responsabilidade, delegação e implicação e participação de directivos.

Sobre cada uma destas áreas são abordadas uma série de questões que as entidades hão de analisar. Para isso, devem escolher, dentre 5 respostas alternativas, aquela que tenha maior relevância com respeito à sua situação actual, explicando brevemente ou justificando a alternativa escolhida em comparação com as outras:

- A: Existe ao completo e está documentado.
- B: Existe ao completo mas não está documentado.
- C: Existe parcialmente e está documentado.
- D: Cumpre-se parcialmente mas não está documentado.
- E: Não existe.

A ferramenta consiste num Cartão onde se recolhe cada uma das áreas de actuação anteriormente mencionadas em relação à conciliação, que estão desagregadas nos diferentes elementos que se querem analisar. A equipa gestora deverá pontuar cada um destes elementos com base na escala assinalada. Os resultados são transferidos para um cartão global de medida que torna visível, de um modo gráfico, as áreas de actuação sobre as quais seria preciso incidir para favorecer o avanço para a igualdade de oportunidades na organização em matéria de conciliação da vida pessoal e laboral.

As fases de aplicação do método resumem-se em:

Procura de informação: Recompilação de documentação da organização e análise atenta dos aspectos relacionados com medidas e estratégias de conciliação. Identificação das práticas habituais que têm lugar nas organizações em relação a esta temática.

Avaliação da situação: Aplicação da ferramenta e contraste das respostas com outras pessoas da organização. Análise dos resultados e reflexão conjunta.



Diagnóstico: Realização de um perfil que defina a situação da organização em matéria de conciliação.

Propostas para avançar: Abordagem de um plano de acção determinando de que maneira tem de trabalhar a entidade para fazer efectivas as mudanças que resultem numa maior igualdade entre as trabalhadoras e os trabalhadores.

Aspectos destacáveis

Permite:

- > Uma reflexão sobre a situação da organização em relação à igualdade entre mulheres e homens.
- > Uma discussão conjunta sobre as necessidades dos trabalhadores e as trabalhadoras.
- > Uma troca de boas práticas entre diferentes organizações e o conhecimento de outras experiências.

Possibilidade de transferência

O método de igualdade de género nos sistemas de gestão, adaptado pela Fundação MULHERES, é transferível para qualquer organização e empresa, dada a simplicidade da sua abordagem.

Também permite a adaptação de outras áreas que contemplam a concepção original do método: a envolvente externa da organização, a formação e o desenvolvimento de atitudes, a selecção de pessoal e as promoções, o salário e as prestações (área de trabalho analisada no projecto BETSY), ou o acoso sexual.



→ GLOSSÁRIO

- ▶ **ACÇÃO POSITIVA:** Proposta de actuação temporária, dirigida a favorecer a um grupo da população que se encontra em posição de desigualdade e desvantagem comparativa com respeito a outro grupo.
- ▶ **ANÁLISE EM FUNÇÃO DE GÉNERO:** Análise e avaliação de políticas, programas e instituições quanto ao modo em que aplicam critérios relacionados com o “género”.
- ▶ **DISCRIMINAÇÃO:** Tratamento desfavorável – que provoca exclusão, anulação ou ocultação - dado a uma pessoa com base na sua pertença a um grupo concreto, à margem das suas capacidades pessoais.
- ▶ **DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO:** Discriminação para uma pessoa ou grupo de pessoas por razões derivadas do seu papel cultural e social, isto é, do conjunto de condições, limitações, responsabilidades, funções, oportunidades ou valores diferentes que lhe vêm atribuídos cultural e socialmente em função da sua pertença a um sexo ou a outro.
- ▶ **DISCRIMINAÇÃO DIRECTA:** Situação na qual se trata uma pessoa menos favoravelmente por motivo do seu sexo.
- ▶ **DISCRIMINAÇÃO INDIRECTA:** Situação na qual uma lei, um regulamento, uma política ou uma prática, aparentemente neutros, têm um impacto desproporcionalmente adverso sobre os membros de um sexo ou de outro, alvo que a diferença de tratamento possa ser justificada por factores objectivos.
- ▶ **ESTEREÓTIPO DE GÉNERO:** Crenças sobre o modo em que devem ser e comportar-se os homens e as mulheres. Através delas, são-lhes atribuídas diferentes capacidades e atitudes. Reflectem uma visão simplista da realidade e um conjunto de valores sociais imperantes que se mantêm, muitas vezes, de forma inconsciente, mas que incidem claramente nas acções e na configuração da vida quotidiana.
- ▶ **AVALIAÇÃO DO IMPACTO EM FUNÇÃO DO GÉNERO:** Exame das propostas políticas, para analisar se afectam as mulheres de uma forma diferente à dos homens, com o fim de as adaptar para neutralizar os efeitos discriminatórios e fomentar a igualdade entre homens e mulheres.
- ▶ **GÉNERO:** Conceito que faz referência às diferenças sociais (por oposição às bio-



lógicas) entre homens e mulheres que foram aprendidas, mudam com o tempo e apresentam grandes variações, tanto entre diversas culturas como dentro de uma mesma cultura.

- ▶ **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS:** Ausência de qualquer barreira sexista para a participação económica, política e social.
- ▶ **IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE MULHERES Y HOMENS:** Ausência de discriminação, directa ou indirecta, por razões de sexo.
- ▶ **IGUALDADE DE DIREITO:** Igualdade formal perante a lei.
- ▶ **IGUALDADE DE FACTO:** Paridade entre homens e mulheres real e efectiva.
- ▶ **INDICADOR DE GÉNERO:** Variáveis de análise que descrevem a situação das mulheres e dos homens na sociedade. A sua utilização representa uma aproximação à situação ou presença de mulheres e homens, assim como a incidência de determinados factores que implicam diferenças de comportamentos entre umas e outros. A desagregação de dados por sexos -recolha e desagregação de dados e de informação por sexos, para poder proceder a uma análise comparativa - é um indicador básico que dá lugar a outros indicadores explicativos da realidade.
- ▶ **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Consideração sistemática dos factores ou condicionantes de género, as diferentes condições, situações, problemas, prioridades ou necessidades de mulheres e homens em qualquer campo do conhecimento e em qualquer das actividades humanas. A incorporação da perspectiva de género no conjunto das políticas, tanto na fase de planeamento como de execução e avaliação, poderá prever o impacto diferencial em função do género entre homens e mulheres e os possíveis efeitos discriminatórios, permitindo aplicar factores correctores das desigualdades por motivo de sexo ou género.
- ▶ **SEXO:** Conjunto de caracteres genéticos, morfológicos e funcionais que determinam as diferenças biológicas entre mulheres e homens como indivíduos diferentes da espécie humana.
- ▶ **TRANSVERSALIDADE:** Integrar sistematicamente as situações, prioridades e necessidades respectivas de mulheres e homens em todas as políticas, com vistas a promover a igualdade entre homens e mulheres, e recorrer a todas as políticas e medidas gerais com o fim específico de conseguir a igualdade, tendo em conta, activa e abertamente e desde a fase de planeamento, os seus efeitos nas respectivas situações de umas e de outros quando aplicadas, supervisionadas e avaliadas.

GUIDE D'ORIENTATION
POUR L'INTRODUCTION DE LA
PERSPECTIVE DE GENRE DANS LA
RECHERCHE ET L'ÉTUDES QUANTITATIVES
ET QUALITATIVES DE TOUTES SORTES

← Français



→ INTRODUCTION

Justification:

Le nécessité d'un Guide par l'introduction de la perspective de genre dans investigations et études quantitatives et qualitatives

L'objectif fondamental de toute étude ou recherche est de fournir des informations quant à la réalité sur laquelle elle se penche.

Jusqu'à une époque récente, et même encore dans le cas de nombreuses investigations réalisées de nos jours, l'approche consistait à contempler la réalité comme un tout global, et les données étaient (et sont toujours) analysées comme si les besoins d'une partie de la population (les hommes) étaient généraux, voire universels. Puis, les résultats étaient, et sont, généralisés, ce qui fait que les nécessités des femmes sont rendues invisibles ou ne sont pas prises en compte.

Par ailleurs, les femmes ont normalement été considérées comme des objets de recherche plutôt que comme des sujets actifs, capables de réfléchir, de fournir des apports et de participer lorsqu'il s'agit de trouver des solutions aux problèmes de la société.

C'est bien pourquoi il s'avère désormais de plus en plus important de disposer d'études et de recherches qui reflètent, bien au clair, la réalité des femmes et des hommes. En effet, ces analyses sont incontournables pour développer davantage les politiques d'égalité des chances, et pour rendre visibles, en même temps, les inégalités que persistent encore au sein de notre société.

Or, ce sont des inégalités qu'il faut absolument contrecarrer, essentiellement pour les raisons suivantes:

- > L'une est que c'est une question de responsabilité sociale et de justice à l'égard des femmes. Les femmes constituent la moitié de la population, mais elles se sont vues privées de leurs droits comme citoyennes. C'est pourquoi, la mise en œuvre de politiques qui facilitent leur pleine incorporation au sein de la société n'est que « juste et nécessaire ».
- > Toutefois, même de nos jours, bien des situations d'inégalité persistent au sein de notre société. Les femmes sont encore sous-représentées dans les structures sociales, politiques et économiques.



- > La participation des femmes et des hommes dans la sphère publique ne s'est pas encore libérée de tous les vestiges d'inégalité et de discrimination des femmes. Ainsi, par exemple, les femmes ne disposent pas des mêmes possibilités d'accès à l'emploi (que ce soit au niveau des secteurs, de la hiérarchie ou des conditions), à la politique et aux forums de prises de décisions, aux ressources sociales telles que celles destinées aux sports (où les disciplines pratiquées par les hommes jouissent d'un appui plus important, en matière économique, d'infrastructures et de publicité), etc.
- > En outre, la femme se consacre presque exclusivement au domaine du foyer ou de la reproduction, ce qui limite ses possibilités d'épanouissement dans d'autres contextes. En effet, les femmes et les hommes n'assument pas les mêmes responsabilités au sein de la famille, ce qui conditionne l'emploi du temps des femmes, et restreint leurs possibilités de se consacrer à d'autres sphères de participation publique, qui finissent par être réservées à ceux qui ne ressentent pas le foyer comme étant de leur responsabilité, à savoir les hommes.
- > L'autre raison est que la nouvelle approche permet d'accroître **l'efficience de la société dans son ensemble**. Car la pleine incorporation des femmes au niveau social, politique et économique favorise l'optimisation de toutes les ressources humaines de la société. Elle garantit que les intelligences, les compétences, les habilités et les talents de tous et de toutes soient vraiment mis à profit.
- > Par ailleurs, les états membres de la Communauté européenne sont obligés de transposer dans leur ordre juridique toutes les directives émanant de cette institution, notamment celles portant sur l'égalité de genre, et ils doivent, par conséquent, avancer en direction d'un cadre réglementaire bien défini en la matière.

Ces raisons, parmi d'autres, conseillent donc l'incorporation de la dimension de genre dans toutes les actions, et tout particulièrement dans les processus de génération d'information. On pourrait dire, en quelque sorte, que la nécessité d'incorporer le principe de l'égalité dans la conception ou l'approche de toute étude ou recherche découle de l'importance qu'il y a à mettre en évidence les inégalités dans les diverses sphères de la société, et à s'atteler à les surmonter.

Pour ce faire, il faut connaître les besoins, les opinions, les situations, les positions et la présence sociale des hommes et des femmes, analyser la double réalité qui est la leur. Alors, les conclusions et les orientations proposées seront à même de favoriser les avancées vers une pleine assimilation des droits et des conditions des femmes et des hommes.

- > Ne pas travailler avec une perspective de genre favorise le maintien, voire l'accroissement des déséquilibres existants entre les femmes et les hommes.

■ A QUI S'ADRESSE LE GUIDE ET QUEL EST SON OBJECTIF ?

Ce guide s'adresse à :

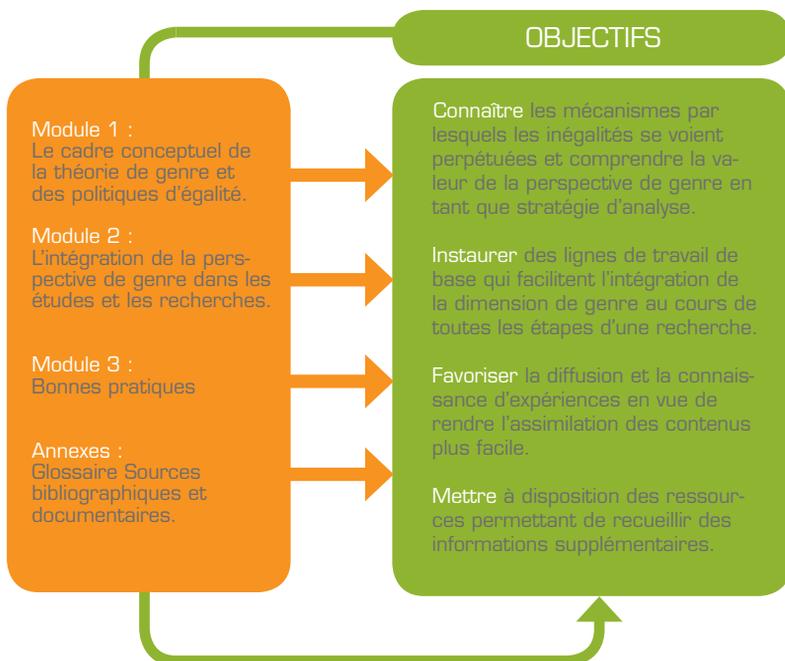
- > Tout professionnel, qu'il soit technicien ou politicien, qui, dans le cadre de son domaine d'actions, entreprend un processus.

Son objectif est de :

- > Orienter les professionnels, techniciens et politiciens quant à l'application du principe d'égalité des chances lors de la conception et de la mise en œuvre d'une étude ou d'une recherche.
- > Mettre à disposition un instrument d'appui favorisant l'amélioration de la qualité des investigations et des diagnostics.

■ COMMENT SONT ORGANISÉS LES CONTENUS DU GUIDE ?

Les contenus du guide sont structurés sous la forme de trois modules et d'un chapitre de sources bibliographiques et documentaires.





→ **MODULE 1: LE CADRE CONCEPTUEL DE LA THEORIE DE GENRE ET DES POLITIQUES D'EGALITE**

Pour pouvoir intégrer la dimension de genre dans un domaine quelconque, il est indispensable de clarifier et de comprendre au préalable toute une série de termes en rapport avec la théorie de genre et les politiques publiques d'égalité. En effet, ceux-ci serviront à expliquer l'origine et la portée des inégalités de genre, ainsi que les instruments politiques à mettre en œuvre pour les éliminer. Le contenu recueilli dans ce premier module vise à fournir des renseignements ayant trait à la théorie de genre et aux politiques d'égalité. Ils seront exposés sous la forme de divers points permettant d'avancer progressivement en la matière.

■ LES CONCEPTS DE BASE À EMPLOYER

Pour aborder le sujet et faciliter sa compréhension, il convient de commencer par répondre, tout au moins, aux questions suivantes :

1. Parler de sexe est-ce la même chose que parler de genre ?

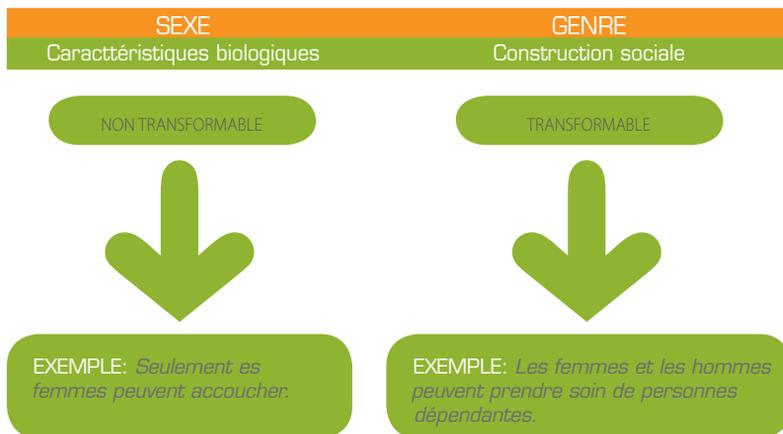
« La distinction entre le signifié du terme de SEXE (différences biologiques entre femmes et hommes) et du terme de GENRE (différences entre femmes et hommes construites socialement) a servi de base pour démontrer que certaines différences entre les sexes sont naturelles, alors que les inégalités ont été construites historiquement, au fil des siècles, par une organisation sociale patriarcale, et qu'elles ne sont aucunement déterminées, tel qu'il a été affirmé (et qu'il est quelquefois encore affirmé à l'heure actuelle) par la nature. »¹

Ainsi, au cours de l'histoire, les femmes ont été considérées comme étant inférieures aux hommes, car on croyait que la nature les avait dotées de moins de capacités intellectuelles. Il s'agit là d'une appréciation réfutée par nombre de recherches menées dans divers domaines culturels et sociaux, et par des faits absolument évidents, tels que l'accès des femmes à la vie politique, économique, culturelle et sociale.

Il est apparu de la sorte que les différences entre femmes et hommes ne reposent pas sur des causes naturelles et inamovibles, mais sur des facteurs sociaux, et donc transformables.

¹ LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Approche intégrée de genre. Manuel d'application à des projets d'emploi.

Pour désigner les différences entre femmes et hommes construites socialement, on emploie le terme de genre.



Ainsi, la discrimination des femmes s'est basée historiquement sur la prémisse que les différences avaient un caractère naturel et qu'elles étaient, par conséquent, inamovibles. Or, le sexe en lui-même n'est pas la cause des inégalités et de la discrimination des femmes, mais celles-ci sont bel et bien dues à la position de domination et de subordination que le **Système patriarcal** a conféré à chacun des sexes, en faisant appel aux différences biologiques associées à la reproduction.

L'identification entre ce qui est naturel (sexe) et ce qui a été socialement construit (genre) caractérise le **modèle social androcentrique** sur lequel s'appuie notre société, et qui a donné lieu à un modèle idéologique qui a permis : ²

- > La classification des sujets sociaux sur la base de la catégorie sexe pour montrer les différences entre femmes et hommes et pour justifier le système de domination.
- > L'organisation des rapports entre les personnes et les groupes sur la base de l'attribution du rôle de genre en fonction du sexe, et la détermination, à partir de là, de l'occupation des espaces, de l'utilisation du temps, des fonctions sociales, les intérêts, les goûts et les attentes des hommes et des femmes se voyant conférés un caractère uniforme.

² LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Approche intégrée de genre. Manuel d'application à des projets d'emploi.



- > L'établissement de règles et de pistes de comportements idéales pour un sexe ou pour l'autre (...), qui seront, par la suite, retransmises sous la forme de message unique par les divers moyens de socialisation.
- > La mise en place d'un système de négociations et d'échanges particulier entre femmes et hommes, qui rend les rapports entre les deux dans leur vie quotidienne affectifs, voire quelquefois égalitaires.

Ce dernier élément se réfère à ce que la valorisation sociale inégale des fonctions au sein du foyer par rapport à celles de la sphère publique est masquée par la valeur affective qu'elles acquièrent dans le cadre privé et personnel. Cette situation semble justifier, ou du moins ignorer, la réalité selon laquelle le travail au foyer ne connaît pas d'horaire, qu'il ne termine jamais, qu'il ne génère ni salaire ni droits, qu'il n'apparaît pas dans les statistiques, etc.

Ce qui veut dire qu'il faudra prendre en compte deux concepts, à savoir celui de **l'androcentrisme**, dans la mesure où il représente l'ensemble des valeurs « masculines », en tant que modèle à imiter, et celui du **patriarcat**, qui se réfère à la hiérarchisation ou distribution du pouvoir au sein de la société. Et c'est justement ce rapport hiérarchique qui perpétue la position inégale qu'occupent femmes et hommes dans la structure sociale actuelle, et aussi la répartition inégale des droits et des chances entre hommes et femmes.

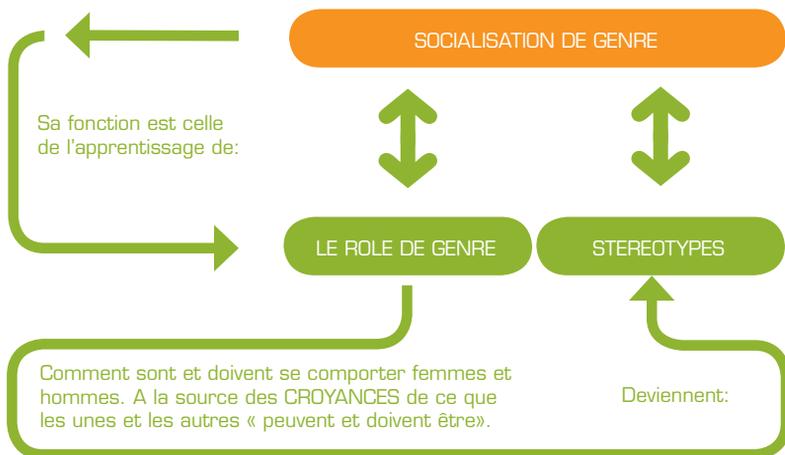
> *Le modèle social androcentrique place l'homme au centre de la vie, de la pensée et de son organisation.*

> *C'est la valorisation différente des rôles et des responsabilités attribués aux femmes et aux hommes qui a configuré les sociétés androcentriques et patriarcales.*

2. Pourquoi cette situation d'inégalité entre femmes et hommes persiste-t-elle?

La société patriarcale utilise des mécanismes de transmission appelés **processus de socialisation**, par le biais desquels les personnes apprennent et incorporent les valeurs et les comportements qui prédominent au sein de la société où elles sont nées.

A partir de là, **la socialisation de genre** consisterait en un processus d'apprentissage où les femmes et les hommes sont intégrés dans un modèle de femme et d'homme bien concret, défini sur la base des normes, des fonctions, des attentes et des espaces sociaux qui leur sont spécifiquement assignés.



La fonction de la socialisation de genre est « de garantir l'apprentissage du rôle de genre. Ce sont des rôles qui, par la suite, deviennent croyances ou stéréotypes relatives à des questions telles que : comment sont et doivent se comporter les hommes et les femmes ; or, les deux éléments se réalimentant mutuellement. En d'autres mots, c'est l'attribution de rôles différents aux hommes et aux femmes qui a donné lieu aux croyances quant à ce qu'ils peuvent et sont à même de faire (les unes et les autres), ce qui, à son tour, renforce l'exercice de ces rôles. Rôle et stéréotype constituent les deux piliers de la socialisation de genre.»³

Même si le processus de socialisation suppose des contraintes aussi bien pour les femmes que pour les hommes, il n'en est pas moins vrai que la position de départ continue d'être discriminatoire et inégale pour les femmes. Or, l'exécution de ce modèle est l'affaire de toute la société, par le truchement de l'action des **agents de socialisation**:

³ LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Approche intégrée de genre. Manuel d'application à des projets d'emploi.



- > La famille : Elle socialise moyennant le renforcement ou le châtement des comportements, des modèles de père et de mère qu'elle offre, des jouets, des contes, des attributions de tâches aux garçons et aux filles, des attentes à leur égard, etc.
- > L'école : Elle renforce le rôle de la famille par le biais du comportement des professeurs, de leur relation avec les élèves garçons ou filles, des images et des contenus des livres de textes, des règles de fonctionnement, etc.
- > La religion : Elle structure un monde de valeurs et de normes qui soutient et renforce symboliquement l'hégémonie masculine.
- > Les médias : Ils transmettent un modèle de femme et d'homme socialement adéquat, à travers les contenus, les images, le langage, l'utilisation de termes masculins ou féminins en fonction de l'importance sociale du message.
- > Le groupe des pairs : Il s'agit là d'un facteur social très puissant, surtout dans l'adolescence, étant donné que c'est un groupe de référence, avec lequel s'identifient les jeunes gens et les jeunes filles. Ses valeurs et références de genre appuient et consolident l'identité de genre.
- > Le langage : Il contribue à consolider de façon permanente le rôle secondaire et subordonné des femmes, qui se traduit en son caractère invisible, en employant le masculin comme expression générique et en conférant une valeur inférieure et péjorative à certains mots lorsqu'ils sont utilisés au féminin.

Les agents de socialisation perpétuent donc, directement ou indirectement, un modèle d'organisation sociale qui se base sur :

- > Un modèle de femme centrée sur l'attention et les soins des autres personnes, dont la responsabilité devrait concerner avant tout l'espace reproductif, et où le développement de la facette affective se voit privilégié.
- > Un modèle d'homme dont l'axe de socialisation est le travail et son rôle au sein de la société, où le développement de la dimension intellectuel se voit favorisé, ce qui implique le renforcement d'apprentissages liés au domaine de la technique, de l'économie, de la politique, etc. Ce modèle veut qu'il soit peu adéquat que les hommes mettent à jour des comportements assignés traditionnellement aux femmes, et qui, en outre, ne remportent pas précisément un grand succès social.

Mais il se trouve que ce modèle s'avère de moins en moins adapté à une réalité en évolution. En effet, il ne considère pas les femmes et les hommes en tant qu'êtres divers dans le cadre de l'identité de chaque genre. Car il n'y a pas un seul modèle de femme ni un seul modèle d'homme., et il existe, par conséquent, toute une diversité d'attentes, d'intérêts et de motivations. En d'autres mots, le modèle unique est dépassé, et il faut de nouvelles formes de développement. Dans ce contexte, le principe de l'égalité des chances doit servir d'instrument pour garantir que cette évolution aille en direction de l'égalité de genre.

3. Sur quoi la discrimination historique des femmes se base-t-elle ?

La discrimination historique des femmes ne se base pas seulement sur le rapport de subordination, mais aussi sur la division sexuelle du travail, qui s'est traduit en une **discrimination des tâches sociales et des labeurs** au foyer en fonction du sexe, ce qui, par la suite, se voit reflété dans la répartition des activités professionnelles.

La division sexuelle du travail repose sur l'établissement d'une relation directe entre la fonction biologique d'avoir des enfants et les labeurs à accomplir, ce qui fait que les femmes se voient assigné un rôle social reproducteur, auquel on a conféré une dimension naturelle, associée à l'idée selon laquelle certaines activités sont typiques pour les femmes et d'autres sont caractéristiques des hommes, en fonction de leur rôle biologique dans le domaine de la reproduction.

A partir de cette perspective, on réserve, aux femmes et aux hommes, non seulement certaines tâches concrètes, mais aussi une utilisation du temps bien déterminée et l'usage de certains espaces. Il semble ainsi plus indiqué que les femmes s'occupent des fonctions liées au foyer, et les hommes de celles qui se déroulent dans l'espace public.

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

Division des tâches et des fonctions selon le sexe





Certes, la répartition du travail ⁴ en fonction du sexe pourrait être considérée un modèle d'attribution de fonctions complémentaires. N'empêche que le modèle social androcentrique **confère une valeur inégale** :

- > **Aux sphères du travail** : La sphère du travail public jouit d'un prestige supérieur que le milieu privé, même si la première ne saurait exister, dans le modèle social en vigueur, sans le deuxième.
- > **Aux apprentissages** : Les apprentissages informels, réalisés dans le milieu du foyer, ont une valeur inférieure à ceux effectués dans l'entourage public. Suite à cet état de faits, le savoir des femmes n'est pas considéré valable pour le travail rémunéré dans ce dernier espace.
- > **A l'exercice d'une profession** : La conséquence de tout ce qui vient d'être décrit est que l'on considère que les tâches et les fonctions attribuées aux hommes peuvent bien plus facilement être transférées au secteur productif que celles des femmes. Par conséquent, celles-ci doivent constamment démontrer leur valeur et leur qualité professionnelle, et à plus forte raison dans les métiers et les domaines d'activité masculinisés. Cette valeur inégale conférée aux deux cas se voit clairement reflétée dans la discrimination des femmes au niveau de la rémunération.

L'impact de la division sexuelle du travail ne concerne pas seulement la réalisation privée des tâches des femmes et des hommes, mais détermine aussi fortement l'organisation du marché du travail, donnant lieu au phénomène appelé ségrégation professionnelle verticale et horizontale, en d'autres mots, les occupations et les métiers auxquels accèdent hommes et femmes découlent de leurs fonctions dans la sphère du foyer. Par ailleurs, dans tous les secteurs d'occupation, y compris ceux considérés traditionnellement comme féminins, la représentation des femmes au niveau des postes de direction et de prise de décisions est bien moindre que celle des hommes. Ainsi, il y a, par exemple, plus de directeurs de lycées que de directrices, plus de chefs de services médicaux hommes que femmes, plus de chargés de services de nettoyage que de chargées, etc.

⁴ Quand on parle de division sexuelle du travail, le concept de travail doit être interprété dans le sens le plus large du mot. Il englobe non seulement le travail rémunéré, mais aussi les tâches réalisées dans d'autres domaines, différents de celui de la production, mais qui permettent que ce dernier se maintienne, même si les labours en question ne sont pas rétribués. Dans cette ligne, on peut faire la différence entre les concepts suivants:

Travail: Activité effectuée par les personnes, dont l'objectif est l'obtention de biens et de services, indépendamment de leur commercialisation. Il englobe le travail domestique ou bénévole.

Emploi: Activité effectuée par les personnes, dont l'objectif est la production de biens et de services en échange d'une rémunération.

→ Ségrégation professionnelle
des femmes et des hommes.

→ Femmes concentrées dans
3 ou 4 branches d'activité.

Ségrégation horizontale

→ Représentation limitée des
femmes au niveau des postes de
direction et de responsabilité.

Segregación vertical

4. Quels avantages la perspective de genre apporte-t-elle à une recherche ?

La perspective de genre représente un changement du paradigme culturel et historique. Il est en train de s'opérer à l'heure actuelle, et met en évidence l'échec du modèle social patriarcal. Et ainsi, les normes et les valeurs de ce nouveau paradigme sont à la base d'une nouvelle **interprétation de la réalité**, qui permet de :

- > Faire la distinction entre ce qui est biologique et ce qui est social et appris culturellement.
- > Analyser et comprendre les caractéristiques qui définissent spécifiquement les femmes et les hommes.
- > Rendre visibles les rapports qui s'établissent entre hommes et femmes, ainsi que la situation et la position des unes et des autres dans toutes les facettes de la vie.
- > Employer le concept de genre en guise de catégorie d'analyse afin de découvrir et d'interpréter les rapports de genre en prenant en compte les éléments culturels et sociaux.
- > Mettre en évidence les inégalités au niveau de la distribution des ressources.

L'analyse à partir d'une perspective de genre doit clairement faire la distinction entre les concepts de sexe et de genre, et faire apparaître également ces différences au niveau opérationnel. Ce qui veut dire que, lors d'une recherche, il faut conjuguer le concept de sexe en tant que variable quantitative avec celui de genre en tant que catégorie explicative qui aidera à découvrir les raisons que se cachent derrière certains phénomènes.



		♀	♂
Taux d'emploi	Portugal	61,7	74,2
	Espagne	48,3	73,8
Taux de chômage	Portugal	7,6	5,9
(EN %)	Espagne	15,0	8,1

VARIABLE D'ANALYSE

Elle montre le nombre ou le pourcentage de femmes et d'hommes pour une variable par rapport à l'ensemble de la population.

Le tableau montre clairement que les difficultés d'accès à l'emploi des femmes portugaises et espagnoles sont nettement supérieures à celles auxquelles se heurtent les hommes. Les contraintes de ces deux groupes de femmes peuvent découler de l'implication dans la sphère reproductive que les femmes continuent d'avoir à l'heure actuelle, et aussi de l'absence de coresponsabilité de la part des hommes en la matière. S'ajoute à cela la pénurie de ressources d'appui. Pour toutes ces raisons, les femmes considèrent très souvent que leur incorporation au travail productif est inviable.

GENRE EN TANT QUE CATÉGORIE D'ANALYSE

Il permet d'interpréter la réalité en prenant en compte la situation et la position des femmes et des hommes dans les diverses facettes de leur vie.

Par contre, les chiffres relatifs au chômage sont inversés, et les pourcentages plus élevés concernent les femmes. En fait, ces données ne font que corroborer que les femmes se trouvent dans une situation de désavantage par rapport aux hommes, en matière d'emploi. Ces derniers assument moins de responsabilités dans d'autres domaines, et peuvent donc se consacrer pleinement au travail productif.

EXEMPLE (Données de l'UE) : **Source** : EUROSTAT. Année 2004. Date de l'enquête : Novembre 2005.

Faire des recherches à partir de la perspective de genre veut dire qu'il faut :

- > Disposer de données ventilées par sexe qui fournissent des informations sur les hommes et sur les femmes.
- > Prendre conscience de la véritable signification des rapports de genre et les prendre en compte lors de l'analyse des données.
- > Comprendre que la vie des femmes et des hommes se voit conditionnée par le rôle de genre et les rapports de pouvoir.
- > Se pencher sur la situation et la position des femmes et des hommes, et identifier les facteurs d'inégalité.
- > Explorer l'inégalité / la discrimination historique des femmes.
- > Montrer les inégalités et mettre ainsi en évidence les écarts de genre.
- > Rendre visibles les apports et les réalités des femmes.
- > Elaborer des conclusions portant sur des interventions spécifiques pour les femmes ou les hommes ainsi que des actions plus générales pouvant être menées dans le cadre des politiques publiques.

> Adopter une perspective de genre veut dire procéder à une lecture sociale et critique à partir de laquelle on pourra redéfinir une société où les femmes et les hommes disposent des mêmes chances au niveau de l'épanouissement personnel et collectif.

■ LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ ET LES POLITIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

1. Signification et portée du principe de l'égalité des chances

L'égalité des chances est un principe philosophique qui est transposé au domaine juridique pour devenir ainsi le cadre légal sur lequel s'appuient les interventions destinées à pallier les situations d'inégalité dont souffrent certains groupes de la population, notamment les



femmes. Lorsque l'on a comme but de parvenir à l'égalité des genres, il est important de bien déterminer la portée de ce principe, et de parler d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le concept de l'égalité remonte à la philosophie de l'illustration et au postulat d'égalité qu'instaura la Révolution française, selon lequel tous les hommes naissent libres et égaux. Cette notion impliquait l'égalité des droits, et favorisa, à son tour, la mise en place d'un cadre juridique permettant d'intervenir en faveur de l'égalité.

Toutefois, les femmes étaient exclues du cadre formel mentionné, ce qui fit surgir un mouvement social de femmes, qui passa de l'action individuelle à l'action collective.⁵ Il s'agissait, en fait, d'un mouvement de femmes qui revendiquaient leurs droits de citoyennes, comme, par exemple, l'accès au droit de vote et à l'éducation.

Le mouvement féministe parvint, au cours du 20^{ème} siècle, à faire reconnaître l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans les textes juridiques, qui interdissent les situations de discrimination à l'encontre des femmes. Ce pas représentait l'atteinte de l'égalité formelle entre femmes et hommes.

Cependant, l'assimilation des femmes et des hommes par-devant l'ordre juridique ne venait pas de pair avec l'atteinte de l'égalité réelle, en d'autres mots elle ne signifiait pas **l'égalité effective** entre femmes et hommes, l'égalité des chances et des résultats. Car les inégalités de genre étaient profondément enracinées au sein de la société, à tel point qu'elles avaient fini par devenir des barrières structurelles qui freinaient les avances des femmes.

L'écart entre l'égalité formelle et **l'égalité réelle** constitue le terrain d'action de l'égalité des chances. Il permet de traiter les femmes de manière plus favorable, et vise à créer un cadre d'intervention tel que hommes et femmes puissent plus facilement opter et participer librement aux diverses facettes de la société, dans les mêmes conditions, avec la même visibilité, autonomie et responsabilité.

⁵ Ce mouvement revendicatif de femmes se vit reflété dans l'élaboration de ses propres Livres de plaintes et dans la création de clubs et de journaux spécifiquement féminins. Parallèlement, trois ouvrages fondamentaux en faveur de l'égalité entre hommes et femmes virent le jour au cours de la période de la Révolution française : Sur l'admission des femmes au droit de citoyenneté, de Condorcet ; Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, d'Olympe de Gouges ; Revendication des droits de la femme, de Mary Wollstonecraft. (LiKaDI, S.L. Mainstreaming ou Approche intégrée de genre. Manuel d'application à des projets d'emploi)

Principe et politiques d'égalité des chances

Son objectif	De créer un cadre d'intervention qui garantisse l'atteinte de l'égalité réelle.
Elle implique:	L'absence de barrières sexistes à la participation économique, politique et sociale.
Elle permet :	De mener des actions destinées à instaurer l'égalité, nécessaires, vu la discrimination historique dont souffrent les femmes.

L'égalité des chances entre femmes et hommes constitue un élément qui favorise la construction d'une nouvelle société démocratique. Ceci veut dire que l'on s'éloigne de l'idée selon laquelle ce principe ne bénéficierait que les femmes, et on accepte qu'il est avantageux pour l'ensemble de la société, étant donné qu'il contribue à atténuer les déséquilibres structurels existants.

Pour identifier dans la pratique les inégalités que supportent les femmes, il convient d'opérer sur la base de deux concepts fondamentaux :

→ **La discrimination directe:** Il s'agit de toute situation où les femmes sont traitées de façon inégale, où elles sont désavantagées, pour le simple fait, justement, d'être des femmes. Ce type de discrimination va à l'encontre de l'ordre juridique, en d'autres mots, il est interdit, et, par conséquent, relativement facile à détecter. Un exemple d'une discrimination de ce genre serait de ne pas permettre l'accès des femmes à une certaine activité.

→ **La discrimination indirecte:** C'est tout comportement ou toute mesure qui, bien qu'en apparence neutre, a un résultat ou un impact défavorable pour les femmes, étant donné qu'il ne prend pas en compte la position de départ qui est la leur. On pourrait citer, en guise d'exemple, le fait d'offrir, aux femmes et aux hommes, un poste de travail comme opérateur/opératrice d'une chaîne de montage, mais d'exiger aux candidats qu'ils soient en possession du diplôme de formation professionnelle en électricité et électronique (alors que, d'après les statistiques concernant l'enseignement non universitaire de l'Institut national des statistiques, INE, 98% des élèves inscrits dans cette branche sont des hommes, et seulement 2% des femmes).

2. Les politiques en matière d'égalité des chances

Les stratégies à mettre en œuvre pour concrétiser le principe de l'égalité des chances au niveau opérationnel sont les politiques d'égalité des chances. Elles se matérialisent



en mesures correctrices ou compensatoires des situations d'inégalité et de discrimination qui frappent les femmes. Pour mener à bien cette compensation de l'inégalité, les politiques d'égalité disposent de deux outils fondamentaux, conçus comme **mesures à caractère temporaire** destinées à corriger les défauts existants :

→ **Les actions positives:** Ce sont des mesures visant à compenser la situation d'inégalité. Leur objectif est d'assurer l'accès aux ressources dans des conditions égales aux femmes et aux hommes. Elles insistent aussi bien sur le point de départ que sur tout le parcours, et servent à atténuer les contraintes, même si elles ne garantissent pas forcément que le résultat escompté sera atteint. Une action positive consisterait, par exemple, à favoriser les conditions de participation des femmes aux activités de formation continue visant la promotion dans le travail.

→ **Les discriminations positives:** Il s'agit d'une modalité d'action positive. Elles insistent sur le point d'arrivée et garantissent l'atteinte des résultats escomptés. Leur but est de mettre la situation et la position des femmes et des hommes au même niveau. Ainsi, une entreprise qui accorde une promotion à une femme en vue d'équilibrer la représentation féminine au sein de l'équipe de direction, lorsque cette femme et d'autres candidats présentent les mêmes mérites et circonstances, réalise une discrimination positive.

Les politiques d'égalité ont évolué en fonction du traitement accordé au phénomène de la discrimination des femmes. Ainsi, on est passé de la considération de la femme en tant que centre d'attention (comme être abstrait et totalement stéréotypé) à la prise en compte des diverses situations des femmes en tant que problèmes de la société. Les politiques spécifiques d'égalité ont été conçues, élaborées et appliquées dans le cadre de l'égalité des chances afin qu'elles servent à favoriser l'incorporation des femmes à tous les domaines de la sphère publique. Elles constituent un instrument politique moyennant lequel il a été possible d'ordonner, de manière plus ou moins cohérente, l'exécution de mesures ou d'actions visant à renforcer la participation des femmes au sein de la société.

Les actions menées dans le cadre des politiques spécifiques d'égalité se sont vues modifiées en fonction des volontés politiques et de l'apparition de nouvelles stratégies pour aborder le principe de l'égalité. On pourrait synthétiser cette évolution en diverses étapes, conformément au déplacement de la cause du problème de l'intérieur vers l'extérieur, lors de tout un processus au cours duquel les femmes se sont vues peu à peu libérées de la culpabilité quant à leur discrimination.⁶

⁶ LiKaDI, S.L. *Mainstreaming ou Approche intégrée de genre. Manuel d'application à des projets d'emploi*



→ Dans un premier temps, la femme était vue comme un être unique, sans diversité et inconnu, dont la nature même était à l'origine de cette situation. Dans cette ligne, la « femme » devenait un objet d'étude, un peu comme si le fait d'être femme était une pathologie qu'il fallait traiter. On parlait du « problème de la femme ».

→ Peu à peu, on commença à aborder le sujet comme un problème plus général, qui touchait les femmes au pluriel, considérées comme groupe se caractérisant par certaines situations et difficultés qui ne leur permettaient pas de participer au sein de la société sur un plan d'égalité avec les hommes. C'est alors que l'on commence à se pencher sur la « problématique des femmes ».

→ Au même moment où sont diffusées les explications de genre, notamment par des femmes chercheurs, on commence à parler de la « situation des femmes ». Cette notion implique la reconnaissance des inégalités qui existent entre femmes et hommes suite à la discrimination historique dont celles-ci ont souffert. Dans ce cadre, des actions de compensation, visant notamment à connaître, à identifier, à faire ressortir et à analyser les obstacles concrets sont entreprises, afin de pouvoir, sur cette base, envisager des actions et des plans spécifiques en vue d'éliminer ou du moins atténuer ces contraintes. Cette approche donna lieu à l'élaboration des premiers plans **d'égalité destinés aux femmes**.

→ Toutefois, il s'est avéré que ces politiques ne sont pas suffisantes. Certes, la situation des femmes a changé, **mais les barrières structurelles** sur lesquelles se fonde la discrimination n'ont pas pu être éliminées.

→ La remise en cause de toute la stratégie, qui se manifeste alors, représente un pas de plus en direction de la reconnaissance du besoin qu'il y a d'analyser et d'interpréter la réalité à partir d'une perspective de genre, sur la base de données concrètes, ventilées par sexe, permettant de rendre **visible la situation des femmes par rapport à celle des hommes et vice-versa**.



Il est évident que si la perspective se voit élargie, il est nécessaire de modifier le type d'interventions, d'envisager de nouvelles approches, de nouvelles politiques et, par conséquent de nouvelles réponses. C'est dans ce contexte qu'apparaissent les **politiques transversales de genre**, dont l'objectif est que l'ensemble des politiques et des programmes mis en œuvre soient conçus sur la base de l'approche centrée sur le genre.

On vise à abattre ainsi les barrières structurelles qui empêchent l'établissement de l'égalité. Pour ce faire, il est indispensable d'intégrer systématiquement l'égalité des chances dans la politique générale, dans tous les programmes et dans toutes les mesures. Cette approche ne veut pas dire que les actions spécifiques seraient laissées de côté, mais plutôt que celles-ci seront englobées chaque fois où elles s'avèreraient nécessaires, vu l'existence de situations d'inégalité.

Le schéma ci-dessous constitue une synthèse des différences entre les politiques spécifiques d'égalité et les politiques transversales de genre:

	Politique spécifique d'égalité	Politique transversale ou approche intégrée du genre
OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Surmonter les obstacles spécifiques empêchant la participation des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Surmonter les obstacles spécifiques de genre empêchant la participation équitable des hommes et des femmes. - Elaborer des mesures générales prenant en compte l'égalité des chances.
GENRE DE MESURE	<ul style="list-style-type: none"> - Spécifiquement destinées aux femmes (action centrée sur les femmes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Générales, permettant de mettre en œuvre des actions d'égalité destinées aux : <ul style="list-style-type: none"> - Hommes et femmes. - Hommes ou femmes.
REPOND A	<ul style="list-style-type: none"> - Besoins pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Besoins pratiques. - Intérêts stratégiques.
RESULTAT	<ul style="list-style-type: none"> - Provoque des changements fonctionnels en éliminant les obstacles auxquels se heurtent les femmes. Agit sur la situation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Provoque des changements structurels en agissant sur l'entourage et en sensibilisant les acteurs sociaux pour leur faire comprendre que les mutations sont nécessaires et seront bénéfiques. Insiste sur la position des unes et des autres.
HORIZON TEMPORAIRE	<ul style="list-style-type: none"> - A court terme. 	<ul style="list-style-type: none"> - A moyen et long terme.

Tel qu'il apparaît sur le tableau ci-dessus, l'approche intégrée de genre, ou Mainstreaming de genre, ne vise pas à remplacer les actions spécifiques destinées à des collectivités de femmes, mais plutôt à être incorporée à toutes les interventions.

Elle combine les actions spécifiques permettant de satisfaire les besoins pratiques des femmes, et les actions générales dont le but est de favoriser l'équilibre dans la sphère sociale, dans le monde du travail et au niveau politique entre femmes et hommes, et qui répondent à une approche stratégique, moyennant l'inclusion des objectifs d'égalité dans le cadre de toutes les politiques.

Pour bien comprendre cette stratégie, il faut opérer avec toute une série de concepts clés, qui apparaissent sur le tableau ci-dessus :

→ **Les besoins pratiques** sont liés aux différentes conditions de vie des personnes, et concernent des nécessités de base, telles que le logement, l'alimentation ou la santé. Ils découlent de l'attribution traditionnelle des tâches en fonction du sexe.

→ Les **intérêts stratégiques**, quant à eux, sont en rapport avec la position qu'occupe chaque personne ou groupe de personnes au sein de la hiérarchie sociale, la place qu'il détient dans la société. Les positions en question ne déterminent pas seulement le poste hiérarchique, mais confèrent également une valeur sociale, décident des fonctions, définissent des rôles, attribuent des droits et des devoirs. Or, cette démarche insiste sur le fait que les différentes personnes disposent de chances et d'opportunités diverses, qui conditionnent, voire déterminent, le niveau social et économique de la personne ou du groupe ainsi que sa possibilité d'exercer une influence, de décider et de prendre part activement et directement à la construction de la société de l'entourage.

Bref, la satisfaction des besoins pratiques ne contribue pas forcément à la réduction des inégalités entre femmes et hommes, mais répond plutôt à des carences bien spécifiques. Elle permet d'améliorer la situation des femmes, mais ne modifie pas leur position subordonnée.

Agir en prenant en compte les intérêts stratégiques, par contre, veut dire intervenir sur les structures qui pérennisent la situation de subordination des femmes au sein de la société, en favorisant la modification du rôle des femmes et des hommes, et en rééquilibrant les positions qu'elles et qu'ils occupent au niveau social.



→ **MODULE 2:** L'INTEGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES ETUDES ET LES RECHERCHES

Ce module se centre sur l'application pratique et opérationnelle du principe de l'égalité des chances à une recherche, et sur la façon d'intégrer la dimension de genre dans chacune des phases dont elle est composée.

Pour effectuer des recherches à partir d'une perspective de genre, il est nécessaire d'asseoir au préalable certaines prémisses qui garantissent que l'étude se déroulera sur la base de cette perspective. Sinon, tout pourrait se limiter à une simple intention, sans concrétisation pratique.

Las prémisses sont :

Il faut être parfaitement **conscient quant** à la nécessité d'adopter la perspective de genre comme approche du travail.

Il est indispensable de compter sur des professionnels disposant de connaissances suffisantes en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ou sur des organismes spécialisés dans ce domaine pouvant apporter pistes et conseils pour intégrer la perspective de genre dans la recherche. Le groupe de **recherche** doit manifester un engagement ferme et explicite dans ce sens. Il faut disposer des **ressources** suffisantes pour pouvoir mettre le travail en marche avec un minimum de garanties de succès.

Mener une recherche avec une perspective de genre veut dire qu'il est nécessaire d'identifier tout d'abord quel est le type de renseignements qui sera utile pour décrire les rapports de genre en fonction de l'objet de l'étude. Dans ce sens, les besoins des femmes et des hommes doivent être placés au premier plan de l'intervention. A partir de là, et de manière plus générale, les recherches adoptant une perspective de genre doivent permettre de :

- Savoir dans quelle mesure les politiques publiques ou tout autre thème objet de la recherche contribuent à l'incorporation pleine des femmes à l'activité économique et sociale, et aussi à la vie publique et politique.

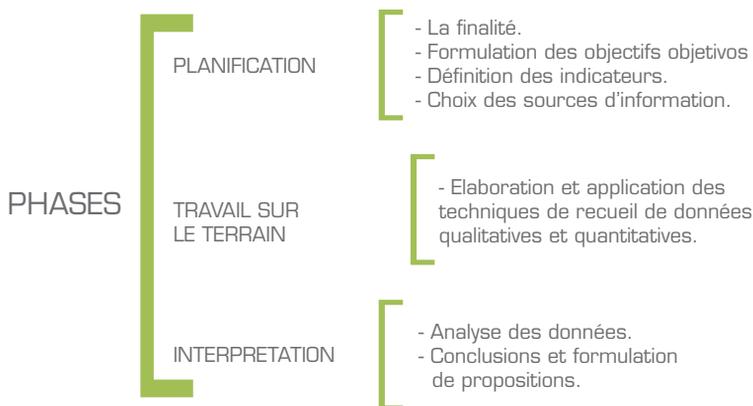
- Connaître les différences, dans la mesure où elles existent, entre hommes et femmes, c'est-à-dire mettre en évidence l'écart de genre qui pourrait exister.

Tout cela oblige à se poser certaines questions, du genre : Comment les situations des femmes évoluent-elles en comparaison avec celles des hommes ? La tendance ou l'évolution permet-elle de réduire les déséquilibres ou les inégalités ? Dans quelle mesure et lesquels exactement ? Quels sont les obstacles qui empêchent d'avancer vers l'égalité pleine des femmes ? Comment les femmes et les hommes participent-ils aux décisions collectives ? Et à l'attribution des ressources ainsi qu'à la définition des critères et des valeurs sociales ? etc.

Or, la recherche basée sur la perspective de genre ne doit pas seulement répertorier toute l'information utile dans le cadre de la thématique de l'étude, mais aussi donner des réponses claires aux questions mentionnées. Pour aborder une investigation de ce genre, il est impératif d'introduire la dimension de genre dès sa conception même. On trouvera ci-dessous quelques clés pour incorporer cette perspective dans chacune des phases du déroulement de la recherche.

Le présent module présente une structure dont le fil conducteur sont les phases qui le composent. Il répondra aux questions concernant la manière d'insérer la dimension de genre dans une recherche et dans chacune de ses étapes, offrira toute une série de pistes, et illustrera toute la démarche par le biais d'un exemple qui sera exposé parallèlement à l'explication.

Le tableau ci-dessous montre les diverses phases d'une recherche type :



Comment incorporer la dimension de genre dans chacune des phases?



■ LA PLANIFICATION

Planifier une recherche veut dire qu'il faut organiser le travail de façon systématique et objective, de sorte à faire ressortir clairement :

- Quel est le problème de départ ou le besoin qui donne lieu précisément à cette approche de l'étude ou de la recherche.
- Ce que l'on vise à atteindre.
- Quelle est l'information à rechercher pour parvenir aux objectifs.
- Qui peut fournir l'information.

PLANIFICATION

Finalité	→	Le problème ou le besoin
Formulation des objectifs	→	Ce que l'on vise à atteindre
Définition des indicateurs	→	Quelle information on recherche
Choix des sources d'information	→	Qui détient l'information

Tel qu'il découle du schéma ci-dessus, toutes les questions soulevées correspondent aux phases de la planification. Par la suite, on se penchera sur chacune d'entre elles et on analysera la manière d'y incorporer la dimension de genre.

1. Justification de la recherche : la finalité

Lorsqu'on entame une recherche, il convient de déterminer, dans un premier temps, à quelle nécessité répond cette investigation, en d'autres mots, pourquoi on souhaite l'entreprendre. C'est-à-dire, on définit la **finalité** de la recherche.

Pour définir la finalité d'une recherche, il faut analyser quel est le problème, et déterminer :

- > Si le problème de départ touche aussi bien les femmes que les hommes.
- > S'il affecte les femmes et les hommes de la même façon.
- > Sur la base de ces deux aspects initiaux, quelle est la direction dans laquelle on souhaite avancer.

L'exemple suivant illustre cette première analyse:

Dans une commune rurale, l'équipe technique du service pour l'emploi se rend compte que, malgré toutes les actions qu'elle a menées en la matière, le chômage au niveau local est très élevé. Pour analyser les causes de cette situation, elle envisage une investigation.

L'équipe de recherche sollicitée commence par poser les questions suivantes au service pour l'emploi :

1. *Qui sont les personnes usagères du service ? Le nombre des femmes est-il pareil à celui des hommes ?*
2. *Pendant combien de temps les femmes et les hommes sont-ils au chômage ? Pourquoi ?*
3. *Lorsqu'il y a insertion professionnelle, est-ce qu'il y a plus de femmes ou plus d'hommes qui sont insérés dans le monde du travail ? Quels sont les profils les plus sollicités de la part des entreprises ? Qui y répond ?*
4. *Y a-t-il de l'économie souterraine dans la commune ? Qui soutient cette forme d'emploi ?*
5. *Quels sont les types d'activité envisagés par les services pour l'emploi ? Les besoins des femmes et des hommes sont-ils pris en compte lors de leur conception ?*
6. *Où l'agence pour l'emploi est-elle située ?*

→ Les réponses sont :

1. *Plus de femmes que d'hommes (environ 60 % de femmes et 40 % d'hommes) sont inscrits auprès du service pour l'emploi.*
2. *Les femmes en situation de chômage de longue durée sont plus nombreuses que les hommes, car les offres concernent en général des « travaux pour hommes », tels que maçons ou mécaniciens.*
3. *Par conséquent, les hommes s'insèrent plus facilement sur le marché du travail que les femmes. Les entreprises ne disent pas qu'on ne doit pas leur envoyer des hommes ou des femmes, mais elles choisissent toujours des hommes. Parfois, on a proposé à des femmes de se rendre à la sélection, mais elles n'ont pas voulu.*
4. *Il y a une forte économie souterraine dans la commune, surtout dans les secteurs du nettoyage et du petit commerce. Normalement, les femmes se consacrent à cette activité de manière exclusive. Les hommes l'exercent, certes, mais comme un à-côté de leur travail.*



5. *Les activités envisagées concernent essentiellement la formation, en règle générale portant sur des matières liées aux offres d'emploi des entreprises, en vue de mettre à leur disposition du personnel qualifié. Les offres s'adressent à toutes les personnes inscrites, mais en général ce sont des hommes qui se présentent, car les femmes n'y sont pas intéressées.*
6. *L'agence se trouve au centre du village, et c'est là que se fait la promotion des actions.*

En partant de ces réponses, l'équipe de recherche tire les conclusions préalables suivantes :

- *Bien que les personnes au chômage soient des femmes et des hommes, ce sont les premières qui ont moins de possibilités d'insertion sur le marché du travail, et ce, pour plusieurs raisons : les offres ne correspondent pas à leurs attentes en matière d'emploi, qui semblent être médiatisées par les stéréotypes de genre régnant dans la société ; les entreprises, quant à elles, n'acceptent pas les femmes pour des emplois traditionnellement masculins.*
- *La formation proposée s'adapte aux demandes des entreprises, sans prendre en compte les besoins des femmes et des hommes.*
- *Les femmes exercent des emplois au sein de l'économie souterraine, ce qui ne leur donne probablement pas le temps d'opter à un travail formel, ou alors elles ne souhaitent pas le faire.*
- *La situation de l'agence pour l'emploi ne semble pas constituer un obstacle, car le bureau est, a priori, accessible. Par contre, le fait que l'offre des activités ne se présente qu'à cet endroit-là pourrait être une limitation.*

Ces réponses ont permis de définir la finalité de l'étude à entamer, c'est-à-dire qu'on a décidé que le but de la recherche serait :

D'analyser les éléments clés permettant que les femmes et les hommes de la commune aient accès à l'emploi formel dans des conditions d'égalité, et d'identifier les actions à entreprendre en vue de surmonter les inégalités de genre éventuellement détectées.

Comme le montre cet exemple, il est nécessaire, ici, d'aller au-delà de la détection des causes du chômage au niveau de la commune, tel que envisagé au départ par l'agence pour l'emploi. L'étude ne se penche pas seulement sur la zone, mais se centre surtout sur les personnes qui y vivent, et les possibilités qu'elles ont d'avoir accès à l'emploi, et à d'autres ressources, ou non.

Cette première analyse vise à conférer un rôle de premier plan aux femmes et aux hommes touchés par le problème, ce qui permet de les traiter comme groupes de population à réalité distincte. Dans ce sens, il faut identifier les différences quant aux besoins, aux opinions et aux demandes qu'ils manifestent.

La finalité, telle qu'elle a été présentée, fait clairement apparaître l'intention de la recherche, et tient compte des conditions socioculturelles et économiques des femmes et des hommes. Il s'avère donc nécessaire d'obtenir des données ventilées par sexe lors des phases postérieures.

Cet abordage de la réalité exige l'analyse de certains aspects qui, normalement, ne figurent pas au premier plan, ou sont tout simplement ignorés, sous le couvert de la neutralité de la population en général. Ces **dimensions d'analyse** placeront les femmes et les hommes dans le contexte de leur situation et de leurs rapports :

→ **Le rôle de genre** : Il concerne essentiellement le rôle que jouent les femmes et les hommes dans le cadre du problème à analyser. On peut observer dans quelle mesure les responsabilités qui reviennent aux femmes et aux hommes dans certaines sphères limitent ou favorisent leur participation aux autres. L'analyse de cette dimension facilite l'abordage, notamment, des domaines suivants, qui sont, eux aussi, illustrés par le cas mentionné plus haut.



Que permet cette information ? PAR EXEMPLE :

- Divulguer les barrières à la conciliation.*
- Manière dont la répartition des responsabilités dans la sphère domestique influe sur une disponibilité plus ou moins grande des femmes et des hommes quant à l'accès à l'emploi.*
- Degré d'ajustement des infrastructures aux besoins des femmes et des hommes.*



→ **L'accès aux ressources et leur contrôle:** Le terme de ressources est considéré dans un sens large, et se réfère à des éléments tels que l'information, les propriétés, l'argent, l'éducation, la formation, l'emploi, la promotion et le déroulement de la carrière, les nouvelles technologies, les services de soins sanitaires, le logement, les moyens de transport, etc.

Toujours dans le cas évoqué, l'analyse de cette dimension implique :

IL FAUT SAVOIR:

- Quelles sont les ressources.
- Opportunités d'accès des femmes et des hommes à chacune d'entre elles.
- Qui exerce en règle générale le contrôle et pourquoi.

Que permet cette information ? PAR EXEMPLE:

Identifier quelles sont les ressources au niveau de l'emploi où l'on enregistre une présence de femmes et d'hommes.

Divulguer si lors de la conception des ressources en matière d'emploi la réalité des femmes et des hommes au chômage a été prise en compte.

Rendre visible le rôle des femmes et des hommes lors de la prise de décisions relatives aux ressources au niveau de l'emploi et leur influence lors de la conception de ces dernières.

Analyse des raisons pour lesquelles les femmes et les hommes optent pour certaines ressources et non pas pour d'autres.

→ **Valeurs sociales et influences :** Il s'agit d'identifier la façon dont les préjugés et les stéréotypes de genre peuvent conditionner les femmes et les hommes à l'égard de la problématique objet de la recherche. Pour notre exemple, cela veut dire :

IL FAUT IDENTIFIER:

- Valeurs.
- Normes.
- Coutumes.
- Comportements sociaux prédominants.
- Attitudes sexistes.

Que permet cette information ? Elle met en évidence PAR EXEMPLE :

Les facteurs et conditions qui poussent les femmes et les hommes à faire certains choix professionnels bien déterminés.

Les contraintes éventuellement imposées par les entreprises pour sélectionner une femme ou un homme.

Si les actions du service pour l'emploi favorisent ou entravent l'atténuation des inégalités de genre.

Certes, l'accès à l'information mentionnée dans le cadre de ces dimensions d'analyse représente un défi difficile à relever, mais il n'en est pas moins un outil fondamental en vue d'orienter le choix ou l'élaboration des indicateurs qui fera suite.

2. La formulation des objectifs

La finalité d'une recherche indique la situation que l'on vise à modifier; les **objectifs** d'une investigation, quant à eux, vont guider les actions du personnel chargé de l'exécuter. Ils montrent ce que l'on veut atteindre par le biais de la recherche à entreprendre.

A priori, le but de toute recherche est de fournir des informations. Or, il se trouve que toutes les investigations n'envisagent pas forcément l'obtention de renseignements qui prennent en compte le fait que les femmes et les hommes constituent deux groupes de population qui cohabitent dans une réalité qui les affecte de manière différente. Bien au contraire, elles parlent presque toujours de la population en général, ce qui finit par masquer la situation et la position réelle des femmes et des hommes qui la forment, et camouflent les besoins qu'ils ont en tant que groupe. Il est donc fondamental que les objectifs se réfèrent ici à la place des unes et des autres par rapport à la nécessité ou au problème abordé par l'investigation.

Dans ce sens, la formulation doit répondre à deux questions clés :

- Les objectifs spécifient-ils à qui ils sont dirigés et qui devraient tirer profit de la recherche, en faisant une distinction entre les femmes et les hommes?
- Quels sont les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes que les résultats de la recherche permettront d'aborder?



Lors de la formulation des objectifs, il existe deux possibilités au choix pour incorporer la perspective de genre :

L'incorporation d'un objectif faisant référence à la nécessité d'aborder tous les aspects de la recherche avec une approche centrée sur le genre.

L'incorporation de l'approche centrée sur le genre dans chacun des objectifs envisagés.

Toujours sur la base de l'exemple exposé au point précédent, voici les deux manières possibles de se pencher sur les objectifs :

→ Détecter les principales difficultés auxquelles se heurtent les hommes et les femmes au chômage inscrits auprès de l'agence pour l'emploi pour accéder au marché du travail.

→ Identifier les actions de l'agence pour l'emploi qui donnent lieu à l'insertion dans le monde du travail, en vue de transférer les clés de leur succès à ses autres initiatives.

→ Détecter les besoins des entreprises en matière d'embauche, afin d'adapter le profil des demandeurs et d'accroître leur employabilité.

→ Appliquer l'approche de genre de manière transversale lors de chacune des phases de la recherche pour assurer que les différences entre les femmes et les hommes soient vraiment rendues visibles.

→ Analyser la situation des personnes au chômage inscrites auprès de l'agence pour l'emploi dans les sphères productive et reproductive, et le rapport entre les deux.

→ Etudier les normes sociales et les stéréotypes qui pourraient entraver l'accès à certaines professions ou à certains secteurs d'activité de la part des femmes et des hommes.

→ Détecter les principales barrières auxquelles se heurtent les personnes au chômage pour avoir accès aux actions de l'agence pour l'emploi, et rendre visibles les inégalités de genre pouvant apparaître lors du processus d'insertion dans le monde du travail.

→ Etablir la relation entre l'offre des entreprises locales et les caractéristiques des demandeuses et des demandeurs d'emploi, et mettre en évidence les contraintes qui limitent l'insertion des femmes.

Inclut un objectif qui indique la nécessité d'incorporer la dimension du genre de façon transversale.

Incorpore l'approche centrée sur le genre dans chacun des objectifs.
Cette formulation permettra une définition plus précise des indicateurs.

3. La définition des indicateurs

Un **indicateur de genre** informe de l'état et de l'évolution de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans divers domaines, tels que l'emploi, la famille, les loisirs, la culture, la santé, etc. Il peut montrer toute la réalité, ou seulement une partie de celle-ci.

La construction des indicateurs doit être étroitement liée aux objectifs envisagés lors de la recherche. Plus la définition des objectifs est claire, plus l'élaboration des indicateurs sera facile, étant donné qu'il apparaîtra plus précisément quelle est l'information à recueillir.

La formulation des indicateurs doit répondre à toute une série de conditions :

- Il faut qu'ils identifient les écarts de genre. A partir de la perspective de genre, l'information qui s'avère comme la plus importante n'est pas celle qui saisit séparément, par sexe, chaque indicateur, celui des femmes d'un côté et celui des hommes de l'autre. Bien au contraire, c'est l'information qui compare ces deux valeurs qui permet de rendre visibles les inégalités ou les écarts entre les sexes. Pour assurer ce critère, il est absolument nécessaire de disposer **d'indicateurs ventilés par sexe**.
- Il convient d'établir des échéances. Il est nécessaire de fixer et de planifier les délais impartis pour le recueil des renseignements.
- Les indicateurs doivent être intelligibles et limités, quant à leur nombre, c'est-à-dire faciles à comprendre.

Normalement, au moment d'entamer la recherche, l'équipe d'investigation se voit face à toute une panoplie de repères. Il convient alors d'en réduire la quantité, étant donné **qu'un nombre élevé d'indicateurs rendra les véritables résultats de la recherche par trop confus**.

Pour cette raison, il sera indispensable de choisir les indicateurs en fonction des critères ci-dessous :

■ CRITERES DE SELECTION DES INDICATEURS DE GENRE

- > **ILS DOIVENT ETRE VENTILES PAR SEXE.** C'est la seule manière dont ils pourront fournir des renseignements relatifs à l'écart de genre qui existe.
- > **ILS DOIVENT ETRE CLAIREMENT DEFINIS.** Toute personne en faisant usage connaît leur signification et la façon dont ils sont calculés.



- > **ILS DOIVENT ETRE ACCESSIBLES.** Ainsi, il faut qu'ils permettent d'obtenir effectivement l'information qu'ils sont censés fournir. En effet, il ne sert à rien d'avoir un indicateur qui signale un écart de genre très marqué s'il n'y a pas moyen de recueillir les renseignements pour mettre celui-ci en évidence.
- > **ILS DOIVENT AVOIR FAIT L'OBJET D'UN CONSENSUS.** Il faut élaborer les indicateurs sur la base de l'accord de toutes et de tous les professionnels qui vont en faire usage lors de l'investigation, et il faut choisir ceux qui ont fait l'objet du consensus de toutes et de tous.
- > **ILS DOIVENT COMBINER INDICATEURS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS.** Les informations non quantifiables, ou pour lesquelles il n'existe pas encore de sources élaborées, seront obtenus par le biais de sources primaires qui aideront à identifier la réalité des hommes et des femmes.
- > **ILS DOIVENT ETRE COMPARABLES AU FIL DU TEMPS.** Ils doivent être à même de saisir les modifications de la réalité des femmes et des hommes au fil du temps, c'est-à-dire il faut qu'ils soient souples, pour capter des réalités en mutation.

Sur la base de l'exemple mentionné jusqu'à présent, on trouvera par la suite toute une série d'indicateurs remplissant de contenu les objectifs de la recherche, formulés dans le chapitre précédent. Dans ce sens, les objectifs considérés ici les plus adéquats quant à la formulation des indicateurs sont ceux qui intègrent la dimension du genre non pas de façon globale, mais dans chacun d'entre eux pris séparément.

Objectifs	Indicateurs	
	Quantitatifs	Qualitatifs
<p>Analyser la situation des personnes au chômage inscrites auprès de l'agence pour l'emploi dans les sphères productive et reproductive, et le rapport entre les deux.</p>	<p>Temps que les femmes et les hommes consacrent à la réalisation de tâches domestiques ainsi que de soins.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps que les femmes et les hommes consacrent aux tâches productives. - Taux d'activité par sexe. - Taux d'inactivité par sexe. - Taux d'occupation par sexe. - Taux de chômage par sexe. - % d'occupation par sexe et par occupation. - % d'occupation et type de contrat. - Nombre de foyers dont les revenus principaux proviennent de l'économie souterraine. - % d'emploi informel par sexe et par occupation. - % de chômage enregistré par sexe et durée du chômage. - Nombre de personnes bénéficiaires d'allocation de chômage par sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition des charges domestiques ainsi que de soins dans la sphère familiale. - Participation des femmes et des hommes lors de la prise de décisions au sein du foyer. - Raisons pour lesquelles les femmes et les hommes décident d'accepter un emploi. - Difficultés auxquelles se heurtent les femmes et les hommes pour concilier la vie personnelle et la vie professionnelle. - Raisons pour lesquelles les femmes et les hommes décident de demeurer dans des modalités d'économie souterraine. - Conditions de travail des emplois de l'économie souterraine dans le cas des femmes et des hommes.

<p>Étudier les normes sociales et les stéréotypes qui pourraient entraver l'accès à certaines professions ou à certains secteurs d'activité de la part des femmes et des hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Degré d'accord des femmes et des hommes quant à la répartition des fonctions de genre traditionnelles. - Degré d'accord des femmes et des hommes quant à l'accès des femmes aux professions traditionnellement masculines. - Degré d'accord des entreprises quant à l'accès des femmes aux professions traditionnellement masculines. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avis des femmes et des hommes quant à leur degré de responsabilité dans les divers volets de leur vie. - Perception des femmes et des hommes quant au type d'emploi adapté à leurs caractéristiques. - Perception des femmes et des hommes quant à la problématique de l'emploi qui frappe leur zone de résidence.
<p>Détecter les principales barrières auxquelles se heurtent les personnes au chômage pour avoir accès aux actions de l'agence pour l'emploi, et rendre visibles les inégalités de genre pouvant apparaître lors du processus d'insertion dans le monde du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de femmes et d'hommes dans le cadre des actions du service d'emploi en fonction du fait, si elles ont des charges familiales ou non. - % de femmes et d'hommes dans le cadre des actions en fonction de l'horaire où celles-ci sont dispensées. - % de femmes et d'hommes dans le cadre des actions en fonction du site où celles-ci sont dispensées. - Degré d'adaptation de l'offre des actions aux besoins des femmes et des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Typologie des activités proposées par le service d'emploi. - Besoins qui constituent le point de départ pour lancer les activités du service d'emploi. - Critères de sélection des participants - Adéquation des formes de diffusion des activités à celles utilisées par les femmes et les hommes. - Perception des femmes et des hommes quant aux conditions et aux contenus des activités du service d'emploi.
<p>Établir la relation entre l'offre des entreprises locales et les caractéristiques des demandeuses et des demandeurs d'emploi, et mettre en évidence les contraintes qui limitent l'insertion des femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'offres des entreprises présentées au service d'emploi par types d'offres. - % de femmes et d'hommes présentés par le service d'emploi en tant que candidats aux offres des entreprises, par types d'offres. - % de femmes et d'hommes qui se rendent au service d'emploi et se sont insérés sur le marché du travail suite à la candidature répondant à l'offre d'une entreprise, par types d'offres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adéquation entre le profil exigé par les offres d'emploi locales et celui des femmes et des hommes qui cherchent du travail. - Conditions requises par les entreprises pour embaucher des professionnels. - Filtre appliqué par l'agence pour l'emploi au moment de proposer des candidats aux entreprises. - Masculinisation et féminisation des offres. - Adéquation des canaux d'information sur les offres d'emploi à ceux utilisés par les femmes et les hommes.

Tel que le montre l'exemple, les indicateurs sont destinés à traiter des informations aussi bien quantitatives que qualitatives :

- Les premières sont des renseignements numériques, qui dépeignent la situation des femmes et des hommes par rapport à la réalité.
- Les deuxièmes facilitent la compréhension des changements qui se sont opérés dans les processus, les attitudes, les croyances, les motifs, etc.

Les deux types sont indispensables, et demandent des formes d'accès différentes. Les deux chapitres suivants sont destinés à approfondir en la matière, et se pencheront aussi bien sur l'analyse des sources auxquelles il convient de faire appel pour recueillir l'information que sur la manière pour ce faire.



4. Le choix des sources d'information

Quand les indicateurs ont été définis et qu'il est bien clair sur quoi portera exactement la recherche, il reste encore une autre question à laquelle il faut répondre avant d'entamer le travail sur le terrain :

Qui détient l'information ?



Où peut-on trouver l'information ?

Les sources à consulter découlent des indicateurs. Tout comme les indicateurs, les sources d'information qui vont être utilisées doivent, elles aussi, faire l'objet d'un consensus, pour pouvoir ainsi homogénéiser les données présentées et les doter de contenu.

Le sens commun veut que l'on mette à profit les sources déjà connues ou accréditées, vu que cette démarche revient moins cher et permet, en outre, de procéder à des comparaisons entre divers laps de temps, ou entre différents types de population. Cependant, les sources existantes doivent répondre à une condition, pour être utiles à partir d'une perspective de genre: **elles doivent présenter des informations ventilées tout d'abord par sexe, et à partir de là, par d'autres variables et caractéristiques sociales ou culturelles** (tel que l'âge, le niveau d'éducation, etc.). On pourrait citer, à titre d'exemple, des données tels que le taux d'occupation par sexe et par tranches d'âge, le pourcentage de personnes au chômage détaillé par sexe et par durée du chômage, ou encore le salaire moyen des femmes et des hommes par catégories professionnelles.

Or, il se trouve que cette condition n'est pas toujours remplie. Ainsi, les sources statistiques ne présentent pas dans tous les cas leurs données ventilées par sexe, ce qui oblige l'équipe de recherche à faire appel à d'autres informateurs clés pouvant les fournir. Si cela s'avérait impossible, il faudra éliminer les indicateurs relatifs à l'information en question, vu son inaccessibilité.

Une recherche doit fournir des informations importantes sur la situation et la position des femmes et des hommes dans la réalité



Les **sources secondaires** représentent une voie indirecte d'accéder à la réalité. Il y en a de plusieurs types:

- **Statistiques** : Par exemple recensements de la population, recensements municipaux ou similaires, sites Web relatifs à des statistiques européennes, nationales et régionales, etc.
- **Publications** : Par exemple publications des organismes chargés des statistiques, produits élaborés dans le cadre d'initiatives communautaires, articles de presse et revues, etc.
- **Etudes et mémoires** : Par exemple ceux élaborés par les services d'emploi d'une Communauté, par les services de santé, les services communautaires, etc.

Toutes ces sources d'information peuvent fournir aussi bien des données quantitatives que qualitatives. Les **avantages** de faire appel à des sources secondaires sont que:

- > Elles sont en règle générale publiques, et par conséquent accessibles.
- > Elles revêtent normalement un caractère périodique, et permettent ainsi d'observer l'évolution des résultats.

Les principaux **inconvenients** qu'elles présentent sont que :

- > Beaucoup de données ne sont pas ventilées par sexe, notamment quand elles concernent des informations sur les femmes et les hommes au sein d'unités territoriales de dimensions réduites. A titre d'exemple, on peut citer les occupations objet de plus de demandes et de plus d'offres, par sexe, ou le pourcentage d'embauches par activité économique et par sexe, au niveau local.
- > Et même si les données présentées sont ventilées par sexe, elles ne recueillent pas toujours toutes les variables nécessaires à une recherche. Le recensement des habitants, par exemple, offre seulement des données démographiques, ventilées par sexe, certes, mais pas de données relatives à l'emploi.
- > Elles ne présentent pas de données concernant la sphère reproductive ni bien d'autres facettes du domaine social et politique, comme pourrait l'être la participation des deux sexes à des associations. Ainsi, même si les organismes nationaux chargés des statistiques permettent une recherche détaillée, ils ne répertorient normalement pas ce genre de variables.



Les **sources primaires** offrent un accès direct à la réalité et remplissent la phase de travail sur le terrain de contenu. De même que les sources secondaires, elles peuvent procurer des renseignements quantitatifs et qualitatifs.

- > *Les sources primaires confèrent aux femmes et aux hommes, et aux acteurs sociaux, une place d'informateurs clés, et non seulement d'objets de la recherche.*
- > *Elles font de l'investigation un procédé participatif.*

Lorsqu'on se décide pour des sources d'information primaires, surtout si l'on choisit comme informateurs clés les femmes et les hommes d'un territoire, il faut veiller à choisir le même nombre de femmes que d'hommes, pour pouvoir faire des comparaisons par la suite.

La consultation de sources d'information primaires est essentielle, c'est évident, notamment pour les raisons suivantes :

- > La valeur que possèdent les renseignements obtenus « de première main ».
- > L'existence de renseignements concernant les valeurs, les croyances, les stéréotypes, les attitudes, qui ne sont recueillies dans aucune source statistique, et qui conditionnent pourtant la manière dont les femmes et les hommes font face à leur réalité de tous les jours.
- > La participation de tous les groupes intervenants dans le cadre de la recherche, qui s'avère nécessaire, et garantit que la voix des femmes sera écoutée. Dans ce contexte, on peut s'adresser à des femmes occupant des positions clés, telles que des cadres politiques ou sociaux, à des groupes féministes, à des associations de femmes, etc.

Dans le cas de l'exemple proposé, les sources que devraient consulter l'équipe de recherche sont :

Sources secondaires	Sources primaires
<ul style="list-style-type: none"> - Site Web de l'organisme national chargé des statistiques, recherche détaillée - Recensement municipal ou similaire. - Statistiques de l'agence pour l'emploi. - Registres d'entreprises. - Mémoires de l'agence pour l'emploi. - Autres études menées dans la zone en matière d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Échantillonnage représentatif des femmes et des hommes de la zone (50 % de femmes et 50 % d'hommes). - Échantillonnage représentatif des femmes et des hommes inscrits au service d'emploi (50 % de femmes et 50 % d'hommes). - Associations de femmes de la zone. - Équipe technique du service d'emploi. - Échantillonnage représentatif des entreprises de la zone (dans la mesure du possible, on tentera que 50 % d'entre elles aient une direction féminine).

Pour accéder aux sources d'information primaires, il faut élaborer des outils adaptés à la typologie des informateurs et qui permettent d'obtenir des réponses fiables et valables, donc utiles à la recherche.

Le chapitre suivant, qui concerne le travail sur le terrain, expose la manière d'organiser l'information de sorte à y intégrer l'approche centrée sur le genre, et la façon de l'incorporer aux instruments d'accès à l'information.

■ LE TRAVAIL SUR LE TERRAIN

Cette phase de la recherche concerne l'accès à l'information la plus révélatrice qui permettra vraiment de dépendre la situation et la position des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie.

La fonction du personnel chercheur, lors de cette étape, est d'organiser l'information de sorte à ce que celle-ci apporte des données mettant en évidence les inégalités de chances, et aussi d'élaborer une série d'instruments permettant de les recueillir.

TRAVAIL SUR
LE TERRAIN



Elaboration et application des techniques de
recueil de données qualitatives et quantitatives

1. Les instruments de recueil des informations

L'information non contenue dans des sources déjà élaborées ou secondaires n'est pas forcément une information inaccessible. Tel qu'il a mentionné auparavant, les sources secondaires présentent des désavantages, car elles n'offrent souvent pas de ventilation par sexe, alors que celle-ci est indispensable pour une recherche avec une approche centrée sur le genre. C'est la raison pour laquelle il faudra concevoir une méthode de travail en vue de parvenir à ces renseignements de première main.

L'accès à l'information primaire peut se faire moyennant l'utilisation d'instruments de recueil quantitatifs et qualitatifs, en fonction de l'objectif visé ; c'est-à-dire, si l'on souhaite déterminer combien de femmes et combien d'hommes ont une relation avec le problème objet de l'investigation, ou si, par contre, l'on désire plutôt apporter des arguments concernant les valeurs, les comportements, les fonctions des unes et des autres.



Un type d'instruments n'exclut pas l'autre. Bien au contraire, les deux sont complémentaires, et permettent de saisir la situation dans son ensemble. Toutefois, et en fonction du but de la recherche, le recueil peut être totalement quantitatif, complètement qualitatif, ou appliquer les deux méthodes de recueil des renseignements.

Le processus de création des instruments de recueil des données primaires n'est pas simple, car il faut garantir la validité et la fiabilité des renseignements saisis, et, surtout, assurer que ceux-ci montrent les différences existantes entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'objet de l'investigation. Ainsi, il est nécessaire de voir :

Si l'instrument recueille des informations quantitatives. Ce sont les renseignements répertoriés à l'aide d'outils tels que les sondages et les questionnaires.

Bien qu'il s'agisse d'une méthode qui permet d'analyser des aspects quantitatifs et qualitatifs, elle s'appuie normalement sur l'emploi de techniques statistiques, étant donné qu'elle est utilisée pour avoir accès à un vaste segment de la population.

Pour élaborer un sondage ou un questionnaire qui soit utile à la recherche, il faut veiller à ce que :

- > Il comprenne la variable du sexe comme l'un des éléments de l'analyse.
- > Il permette de la recouper avec les autres variables utiles aux fins de la recherche.
- > Il recueille des informations portant sur les opinions, les besoins et les motivations des femmes et des hommes par rapport au problème ou à la situation objet de l'étude. Pour pouvoir incorporer ce genre de variables, l'équipe menant l'investigation devra procéder à leur validation préalable avant de les appliquer définitivement au questionnaire.
- > Il faut s'assurer du fait que les questions envisagées, et qui seront chargées de mettre en évidence les différences entre la situation réelle des femmes et des hommes par rapport à la situation étudiée, saisissent effectivement les renseignements voulus. Or, la garantie quant à la validité d'un outil est un objectif tout à fait indépendant du type de recherche à mener. Mais elle est d'autant plus impérative que l'information recherchée ne peut pas être corroborée par d'autres sources de données, comme dans le cas présent.
- > L'échantillonnage visé par le questionnaire soit composé du même nombre de femmes que d'hommes. C'est la seule façon de pouvoir établir des comparaisons.

Exemple :

Dans le cas servant d'exemple, on pourrait faire appel à un questionnaire portant sur 10 % de la population de la commune (en assurant une participation de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes) pour obtenir des renseignements relatifs à plusieurs des indicateurs exposés plus haut, tels que la répartition des tâches domestiques entre les membres de la famille, les barrières pour l'accès à l'emploi auxquelles se heurtent les femmes et les hommes, les besoins des unes et des autres en matière d'emploi, et leur opinion quant à la situation dans leur municipalité.

Si l'instrument recueille des informations qualitatives. Ce sont les renseignements recueillis à l'aide d'outils tels que les groupes de discussion ou les entrevues.

Ce sont des techniques qui permettent d'approfondir, d'étudier de près divers thèmes dans un cadre d'interaction, soit de groupes, soit sous forme de dialogue face à face.

Les groupes de discussion permettront de connaître l'expérience telle qu'elle est perçue par les personnes, de recueillir des renseignements quant aux opinions, aux stéréotypes, aux attentes, etc. de ceux qui y participent.

Exemple :

Dans le cas servant d'exemple, on pourrait faire appel à la technique du groupe de discussion pour approfondir les connaissances découlant des résultats obtenus par le biais des questionnaires, ou encore pour investiguer une situation bien concrète, comme, par exemple, la répartition des charges domestiques et de soins au sein de la famille, et la manière dont elle influe sur la possibilité des femmes et des hommes d'accéder à un emploi formel.

Dans ce contexte, la préparation du groupe de discussion est fondamentale pour garantir que les renseignements recueillis reflèteront effectivement quelles sont les contraintes que la répartition inégale des charges dans le domaine reproductif impose à la participation des femmes dans d'autres sphères, notamment le secteur productif. Pour ce faire :

- > Il faudra préparer un scénario faisant état des contenus essentiels qui devront être abordés et qui seront en mesure de dépendre les déséquilibres entre les situations des femmes et des hommes.
- > La personne encadrant le groupe de discussion doit avoir les connaissances suffisantes en matière de genre pour être en mesure de détecter les déséquilibres existants dans les situations exposées par les femmes et les hommes, et d'aller



jusqu'à leur fond. Sinon, le scénario sera absolument inutile, car il ne sera qu'une simple liste de questions.

- > Il est nécessaire de choisir consciencieusement les personnes qui participeront au groupe, car celui-ci doit être représentatif de l'ensemble des personnes frappées par la problématique objet de la recherche.
- > Il faut absolument recueillir l'opinion des femmes, raison pour laquelle il serait éventuellement indiqué de réunir de façon indépendante des groupes de discussion de femmes et des groupes de discussion d'hommes, à compléter, le cas échéant, par un groupe mixte à composition paritaire.

Dans le cas où il y aurait un groupe mixte, la personne qui l'encadre doit être assez adroite pour faire en sorte que toutes et tous les participants expriment librement leur avis, et qu'aucun secteur ne monopolise les apports.

Les entretiens, quant à elles, sont la méthode la plus adéquate pour trouver des renseignements auprès de personnes clés, qui connaissent concrètement le problème ou la situation objet de l'investigation.

Dans le cas **servant d'exemple**, on pourrait rencontrer :

- *Des représentants d'associations de femmes, pour découvrir quels sont les canaux de diffusion les plus utilisés par les femmes et aussi quels sont les obstacles auxquels elles font face pour avoir accès aux ressources de la communauté.*
- *Des techniciennes et des techniciens du service d'emploi, pour savoir de quelle manière et sur quelle base sont élaborées les activités proposées, si celles-ci prennent en compte les besoins des usagères et des usagers, si elles abordent des thèmes du domaine de l'égalité des chances avec les entreprises, si elles envisagent des actions spécifiques pour les femmes, etc.*
- *Des chefs d'entreprises, femmes et hommes, de la zone, pour en savoir davantage sur les formules de gestion mises en œuvre, et pour détecter dans quelle mesure celles-ci donnent lieu à de situations de discrimination pour les femmes.*

De même que dans le cas du groupe de discussion, la préparation de l'entretien s'avère comme une étape clé pour obtenir les renseignements adéquats qui permettront de dévoiler la problématique objet de l'étude. Dans ce contexte, plusieurs points ne devront pas être négligés :

- > Les entretiens structurés, c'est-à-dire avec des questions concrètes et fermées, exigent un processus d'élaboration plus complet que les entretiens ouverts, mais, dans le cas de ces derniers, il est indispensable que les personnes chargées de l'entretien aient des connaissances suffisantes en matière de genre. En effet, c'est la seule façon de pouvoir approfondir les choses et de diriger la personne interrogée vers les sujets pertinents pour la recherche, sans conditionner les réponses.
- > Les entretiens ouverts se basent normalement sur un scénario prédéterminé, de sorte que la personne qui en est chargée n'oublie aucun point à traiter. Ce canevas préparé au préalable doit inclure tous les aspects liés aux situations d'inégalité objet de la recherche, et servir ainsi de guide à tout moment. Il faut bien savoir quels sont les thèmes à aborder et disposer de connaissances adéquates en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, car ce sont là les éléments qui sont en mesure d'assurer le recueil des informations vraiment nécessaires pour atteindre les objectifs de l'investigation. En revanche, un entretien structuré doit être élaboré de sorte à répertorier des informations concernant des opinions, des perceptions ou des renseignements sur des faits concrets en relation avec l'objectif de l'investigation. Cet outil, tout comme les questionnaires et les sondages, doit être validé. En effet, il faut qu'il soit assuré qu'il recueille les renseignements vraiment pertinents pour la recherche, et non pas d'autres, c'est-à-dire ceux en mesure de mettre en évidence les inégalités entre les situations des femmes et des hommes.
- > Par ailleurs, le choix des informatrices et des informateurs constitue un élément fondamental. Il est, en effet, indispensable de recueillir la perception et l'opinion de tous les groupes affectés par l'étude, tout particulièrement celles des femmes. Dans ce sens, il serait intéressant de compter sur les apports des femmes qui sont à la tête de mouvements féministes, d'associations de femmes, d'associations de quartiers, de groupes culturels, etc.

2. L'organisation du recueil des informations

Les informations, quantitatives ou qualitatives, recueillies moyennant les outils mentionnés dans le chapitre ci-dessus, doivent être organisées en diverses catégories pour leur analyse et leur interprétation postérieures à partir d'une perspective centrée sur le genre.

On trouvera, par la suite, quelques suggestions quant à l'organisation des informations, en fonction de leur type et du fait d'être quantitatives ou qualitatives. Dans chacun des cas, il y a toute une série d'éléments à identifier et à prendre en compte lors de l'interprétation.



Informations quantitatives

Elles indiquent combien de femmes et combien d'hommes sont en interaction dans l'entourage qui sert de référence. Elles peuvent provenir des statistiques officielles déjà élaborées (source secondaire) ou de celles élaborées par l'équipe elle-même (source primaire).

> Quelle que soit l'option choisie, il est indispensable qu'elle inclue la variable du sexe, sous forme ventilée, et, de préférence, recoupée avec d'autres variables importantes, telles que le niveau d'études ou l'âge.

Il conviendrait de déterminer :

- ➔ **En matière de composition de la population :**
 - Pyramide de population (hommes et femmes par tranches d'âge).
 - Indices d'alphabétisation et d'illettrisme des femmes et des hommes.
 - Indices du niveau d'éducation formelle des femmes et des hommes.

- ➔ **En matière de participation des femmes et des hommes à l'économie :**
 - Economie visible / économie invisible ou souterraine.
 - Redistribution de la richesse : ressources économiques et sociales redistribuées.

- ➔ **En matière de participation des femmes et des hommes au marché du travail :**
 - Taux d'activité, d'emploi et de chômage.
 - Indices de participation par secteurs productifs.
 - Conditions de la participation au marché du travail.
(type de contrat et journée de travail).
 - Proportion de la rémunération par rapport au salaire moyen correspondant aux caractéristiques du travail effectué.

- ➔ **En matière de participation des femmes et des hommes à la politique :**
 - Indices de participation lors des élections.
 - Indices de représentation au niveau des postes de responsabilité politique.

→ **En matière de structuration sociale :**

- Composition des foyers / unités familiales ou de cohabitation.
- Indices d'associationnisme.
- Indicateurs sur les formes de violence manifestée.
- Indices de pauvreté et d'exclusion sociale.

Informations qualitatives

- > *Ce sont des informations qui se basent sur les appréciations subjectives des femmes et des hommes en question, et sur les observations effectuées par le chercheur.*
- > *Elles apportent des arguments pour l'explication des données numériques à disposition.*

Pour organiser les informations qualitatives, il faut obtenir des informations sur les catégories d'analyse suivantes :

- **Normes et valeurs sociales :** Il s'agit d'identifier des coutumes, des habitudes, des comportements, des normes (implicites ou explicites) qui influencent la vie en commun de la population. Dans ce sens, il est intéressant de faire apparaître les stéréotypes de genre qui perpétuent les inégalités de genre.
- **Rôles joués :** Il est nécessaire de déterminer quelles sont les fonctions et quelles sont les tâches réalisées dans l'entourage en question, et qui les effectue. L'étude de cet aspect est fortement marqué par les rôles productif, reproductif et communautaire, qui ont de fortes interactions mutuelles. Pour chacun de ces trois volets, il faudra voir :
 - Quelles sont les diverses tâches qu'il comprend.
 - Si celles-ci sont effectuées par des femmes ou des hommes.
 - Si elles impliquent une rémunération économique ou non.
- **Besoins de la population :** Ici, il s'agit de dégager les conditions dans lesquelles vivent les femmes et les hommes, et quelles sont les rapports qu'ils établissent, en vue de combler les carences ou de couvrir les besoins ayant trait à la vie de tous les jours, à l'entretien, à la mise en œuvre des fonctions et du rôle social.



Par ailleurs, il conviendrait d'obtenir des renseignements permettant de mettre en évidence qui joue un rôle **actif lors de la dynamisation sociale**, en d'autres termes, quels sont les agents dynamiseurs, que ce soit à partir de structures socialement reconnues ou en leur absence.

Dans ce contexte, il est intéressant de connaître :

- Les profils et les personnes intervenant au niveau du leadership social et citoyen en mesure d'exercer une influence sur leur entourage.
- Identifier le rôle exact qu'elles jouent.

■ L'INTERPRÉTATION

L'analyse de la réalité, lors du processus de recherche, sera effectuée, de même que pour toute l'approche, à partir de la perspective de genre.

Endosser cette perspective veut dire :

- Assumer une position claire à l'égard des rapports de genre et rendre visibles les effets qu'entraînent la domination (analyse de données).
- Elaborer des alternatives en vue de les éradiquer (conclusions et formulation de propositions).

1. Analyse des données

Les critères d'interprétation et d'analyse à utiliser lors d'une recherche avec une perspective de genre doivent, évidemment, permettre de dégager des renseignements concernant :

- > **Les différences et les inégalités entre les sexes :** Ils permettront notamment de détecter d'éventuels éléments communs lors de l'étude des différences et des inégalités observées entre les situations et les conditions de vie des femmes et des hommes.
- > **La spécificité ou exclusivité :** Ils sont destinés à dévoiler le caractère exceptionnel des situations observées, mais qui n'en rendent pas moins l'appartenance à un groupe ou à un autre très significative. Cette variable se centre sur l'analyse de normes, de valeurs sociales, de coutumes, de croyances, etc. Elle se penche à fond sur la manière dont ces aspects affectent certains comportements et certains stéréotypes relatifs aux femmes et aux hommes.

> **L'interrelation** : Ils servent à analyser les codes de conduite sur lesquels reposent les rapports entre les femmes et les hommes dans le système de cohabitation.

> **La tendance vers un changement** : Ils sont destinés à interpréter des valeurs, des croyances, des comportements, etc. qui signalent une évolution par rapport à celles en vigueur. Dans ce sens, ils permettent de :

- Comparer des situations à divers moments, c'est-à-dire effectuer une analyse dynamique.
- Rechercher des indices dans des contextes socioculturels autres que celui objet de l'étude, c'est-à-dire mettre en évidence les influences qui pourraient enclencher des mouvements de changement social.

Par la suite, on trouvera un schéma qui, partant des critères d'analyse énoncés, servira de base pour systématiser l'information. Il s'agit d'un tableau général, qui devra évidemment être adapté à l'objectif et au cadre concrets de chaque recherche en particulier. Toutefois, il permet de faire ressortir les points clés à prendre en compte lors de l'investigation.

IDENTIFICATION DES
ACTIVITÉS ET DES
FONCTIONS

QUELLES sont-elles?
QUI les réalise ?
DANS quel cadre ?

IDENTIFICATION DES
RESSOURCES : SYS-
TÈME D'ACCÈS ET DE
CONTRÔLE

QUI en fait usage ?
QUELLES sont-elles?
QUI décide ?

LES CONDITIONS DE
VIE ET LES TENDAN-
CES DE CHANGEMENT

BESOINS pratiques ?
INTÉRÊTS stratégiques ?

INDISPENSABLE : informations ventilées par sexe



Pour entrer, point par point, dans les détails du schéma, disons qu'il s'agit de déterminer les points suivants :

Identification des activités et des fonctions : On cherche à identifier qui a une implication directe ou indirecte dans chaque tâche, ainsi que les domaines d'action où se situent les femmes et les hommes quand ils les mènent à bien, et les valeurs sociales, voire les stéréotypes existants quant à la personne qui les réalise.

La description de la différence des activités des femmes et des hommes peut se faire à partir de questions telles que :

- > Qui fait quelle activité ?
- > Comment les femmes et les hommes organisent-ils leur temps ?
- > Comment peuvent être caractérisées les activités assignées aux femmes et celles assignées aux hommes ?
- > Quelles implications cette répartition des tâches a-t-elle pour les femmes et pour les hommes au niveau de l'emploi, de l'organisation du temps libre, de la participation sociale, du temps strictement personnel, etc. ?

Les renseignements concernant les domaines dans lesquels tout un chacun mène ses activités, et la valeur sociale accordée à celles-ci, peuvent être obtenus grâce aux questions comme :

- > De quelle manière les femmes et les hommes participent-ils dans les divers domaines d'interaction ?
- > Quelle est la valeur accordée à l'activité des femmes et à celle des hommes dans le cadre de chaque domaine d'interaction ?
- > Quels sont les stéréotypes qui existent quant à la participation des femmes et des hommes dans le cadre de chaque domaine d'interaction ?
- > Quels effets cette répartition a-t-elle sur la vie des femmes et des hommes ?

Dans le cas servant d'exemple tout au long de ce guide, l'analyse suivante aurait été possible :

Il s'est avéré que pour les femmes et les hommes de cette commune rurale, les domaines d'interaction et les tâches qu'ils y mènent sont strictement délimités. Ainsi, les femmes sont essentiellement chargées des tâches de la sphère reproductive, alors que les hommes assument presque exclusivement les responsabilités du travail productif, et ne s'impliquent pas du tout dans l'autre domaine. Or, le labeur de ces femmes dans la sphère privée ne se limite pas au ménage et aux soins des personnes dépendantes, mais elles s'occupent

également du lopin de terre agricole que possèdent normalement ces familles. Cette activité est en quelque sorte vue comme une prolongation de l'activité reproductrice. La participation des femmes dans d'autres sphères est conditionnée par l'accomplissement de leurs fonctions en matière de soutien de la famille, ce qui limite leur participation non seulement au niveau de l'emploi mais aussi dans toute occupation étrangère à l'espace en question.

Néanmoins, et bien qu'il s'agisse d'un entourage rural, on a pu observer des modifications quant aux habitudes de consommation des ménages. En effet, les dépenses ont augmenté, alors que certaines occupations qui, jadis, étaient suffisantes pour faire vivre la famille, comme, par exemple les activités artisanales, sont en train de tomber en désuétude. Ce qui fait qu'il s'avère nécessaire que d'autres membres de la famille s'incorporent à la sphère productive, à cet espace jusque là réservé aux hommes, même si ceux-ci ne s'impliquent pas dans la même mesure dans les travaux ménagers. Les femmes ont alors accès à l'emploi, mais elles doivent aussi continuer à réaliser leur travail au foyer. La surcharge de travail que cela représente, et le manque de ressources d'appui aux soins enregistré dans la zone, les empêchent d'opter pour un emploi formel, et les poussent à choisir une forme de travail souterrain, avec tous les désavantages au niveau de droits du travail et de perspectives futures qui s'ensuivent.

Identification des ressources : système d'accès et de contrôle. L'accès fait référence aux opportunités d'usage des ressources, alors que le contrôle désigne la prise de décisions quant à leur utilisation et les bénéfices correspondants.

Les renseignements à recueillir peuvent s'appuyer sur la panoplie de questions qui suit :

- > De quelles ressources disposent les femmes et les hommes lors de la mise en œuvre de leurs activités ?
- > Quelles sont les ressources que met à disposition la communauté et à l'intention de qui ?
- > Qui tire profit des ressources existantes et de quelle façon ?
- > Qui prend les décisions au sujet des ressources et à leur mise à profit ?
- > Quelles sont les inégalités apparaissant entre les femmes et les hommes en matière d'accès et de contrôle des bénéfices ?

Pour ce qui en est de l'exemple évoqué, on pourrait être arrivé aux résultats suivants :

Quand les femmes souhaitent accéder à un emploi formel, elles se heurtent à des contraintes pour pouvoir rendre compatibles leur activité domestique et leur activité professionnelle. Ainsi, il n'y a par exemple pas de ressources d'appui pour les soins aux



personnes dépendantes, ce qui veut dire que ces dernières sont à la charge d'un membre de la famille, qui, bien des fois, ne voit pas d'un bon œil que les femmes abandonnent leurs responsabilités reproductives. Et cette désapprobation se traduit sous forme de sanction (pas obligatoirement directe), perçue par les femmes qui s'incorporent dans l'espace productif, et leur cause un sentiment de culpabilité.

Il en est de même quand il s'agit de la participation à des activités d'insertion proposées par le service d'emploi. Les femmes n'y prennent pas part, notamment parce que les initiatives sont menées dans des horaires incompatibles avec leur travail ménager. Il faut ajouter, dans ce contexte, que rien n'est prévu pour pallier cet inconvénient. Ainsi donc, la plupart des actions sont suivies en grande majorité par des hommes, ce qui, à son tour, représente un obstacle pour l'intervention de la part des rares femmes qui seraient disposées à y participer. En effet, leur accès à un entourage masculinisé provoque la désapprobation sociale. La conséquence de cet état de faits est que les femmes ne se rendent plus au service d'emploi, vu qu'elles le considèrent peu adapté à leurs besoins, et ainsi elles ne sont pas non plus informées sur d'éventuelles offres d'emploi ou mesures d'insertion dans le monde du travail.

D'autre part, les entreprises de la zone appliquent des procédures de gestion très traditionnelles, qui demandent une disponibilité horaire et une présence au poste de travail incompatibles avec l'activité des femmes. Les entreprises fonctionnent avec l'optique selon laquelle le travail au foyer est une parcelle qui est couverte, et que, par conséquent, les employés peuvent consacrer toute leur attention et tout leur temps au travail. Or, ce schéma de fonctionnement ne s'ajuste pas à la réalité des femmes, et rares sont celles qui peuvent répondre aux exigences mentionnées. En outre, leur refus ou abandon du travail est bien souvent interprété comme un manque d'envie ou d'intérêt.

Les conditions de vie et les tendances de changement : Il s'agit ici de parvenir à identifier les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes, en fonction de l'objectif de la recherche et du cadre dans lequel elle est menée. Les questions suivantes permettent d'obtenir les renseignements voulus :

- > Quels sont les principaux besoins des femmes et des hommes qui découlent de l'exercice de leurs rôles ?
- > Que faudrait-il pour modifier les rôles traditionnels des femmes et des hommes et pour parvenir à une plus grande égalité ?
- > Comment peut-on assurer une participation accrue des femmes dans les espaces de prise de décisions ?
- > Comment peut-on augmenter les possibilités d'épanouissement personnel des femmes et des hommes ?

- > Quelles sont les pistes d'action qui peuvent être dégagées de l'investigation, en vue de répondre aux besoins des femmes et des hommes de manière différenciée ?

En faisant appel, une fois de plus, à l'exemple considéré, on constate que :

Etant donné que la situation des femmes par rapport à l'emploi change, il conviendrait de se diriger vers un modèle de cohabitation où la répartition des charges entre femmes et hommes serait égalitaire. Pour ce faire, le travail reproductif doit être revalorisé, et il est nécessaire de créer des ressources d'appui facilitant que les familles, en l'occurrence, actuellement les femmes, puissent se décharger d'une partie de tâches qui les empêchent d'accéder à l'emploi.

En outre, le service d'emploi doit tenir compte de la situation et des besoins des femmes et des hommes lors de la gestion de leurs ressources, et proposer des actions d'insertion visant à pallier les différences de départ, où elles, elles sont beaucoup moins bien placées qu'eux. Par ailleurs, le service d'emploi doit élargir son champ d'action. En d'autres termes, il ne doit plus seulement se limiter à un simple rôle de médiateur entre les entreprises et les personnes au chômage, mais aussi mener un travail plus direct auprès des entreprises, notamment dans le cadre de thématiques telles que la sensibilisation quant à l'égalité des chances, la formation en nouveaux modèles de gestion, etc.

Il est aussi indispensable de mieux connaître quelles sont les implications que l'exercice du rôle de genre a pour les femmes et les hommes, au-delà du strict secteur de l'emploi, c'est-à-dire quelles sont les répercussions quant à la participation dans l'entourage social, dans le domaine de l'éducation, etc.

2. Conclusions et formulation de propositions

A partir de l'analyse, on élabore un rapport résumant les principales conclusions dégagées et faisant état des recommandations qui serviront de base pour un plan de travail dont l'approche sera celle de l'égalité des chances.

Certes, il n'existe pas de recette standard pour formuler des conclusions et pour proposer des pistes de travail, **mais il n'est pas moins vrai que les déséquilibres détectés devront constituer le point de référence directe lors de l'élaboration des propositions, qui comprendront également des stratégies d'action pour les surmonter.**

En règle générale, pour organiser les conclusions de manière claire, il est recommandé de s'appuyer, en tant que guide, sur les trois sphères principales au sein desquelles se déroule l'activité des femmes et des hommes. De toutes façons, ces trois espaces ne



sont pas indépendants l'un de l'autre, bien au contraire, ils sont en rapport l'un avec l'autre. La méthode choisie permettra donc en même temps d'établir les connexions entre les conclusions concernant chacun d'entre eux.



Voici quelques conclusions pour l'exemple exposé, en fonction du schéma proposé :

En ce qui concerne la sphère productive

- Les conditions de travail normalement en vigueur pour un emploi ne permettent pas aux femmes d'avoir accès à un poste de travail et de le maintenir dans les mêmes conditions que les hommes, qui, quant à eux, ne s'investissent pas dans la même mesure dans le travail au foyer que les femmes.
- Les hommes sont pratiquement les protagonistes exclusifs dans le cadre du travail rémunéré formel, alors que les femmes qui souhaitent travailler s'engagent dans des modalités d'économie souterraine, car ce sont celles qui leur permettent une souplesse suffisante pour ne pas négliger le travail ménager. Cette sorte d'emploi ne fait finalement que perpétuer le rôle de genre.
- Les entreprises locales sont fortement médiatisées par les stéréotypes de genre. Elles ont tendance à ne pas embaucher de femmes, avec le prétexte que leur qualification technique n'est pas adéquate pour l'emploi.
- Le service d'emploi ne semble pas être à même de percevoir cette réalité, et, par conséquent, ne dirige pas ses actions à surmonter les inégalités mentionnées.

En ce qui concerne la sphère reproductive

- La structure familiale de cette communauté est extrêmement traditionnelle, fait qui implique des répercussions différentes pour les femmes que pour les hommes. Les fonctions de la sphère domestique sont exclusivement à la charge des femmes. Elles constituent une obligation qui leur revient à elles, et ne sont donc pas considérées comme travail susceptible d'être rendu compatible avec une autre activité.

- Les femmes, quant à elles, accordent la priorité à leur activité domestique, avant toute autre. Par ailleurs, elles se voient socialement pénalisées si elles négligent leurs responsabilités. Or, le fait de remplir les tâches au foyer, notamment celles des soins, peut avoir des répercussions, temporaires ou définitives, sur leur vie professionnelle.

- Les femmes s'appuient sur d'autres femmes de leur famille. Or, de même que ces réseaux de soutien les libèrent de certaines charges, ils constituent également un élément de pression sociale et familiale, vu qu'ils provoquent des sentiments de culpabilité chez les femmes qui décident de se lancer dans une activité de longue haleine dans une autre sphère.

En ce qui concerne la sphère communautaire

- La présence des femmes dans la sphère de la participation sociale se limite à certaines initiatives bien déterminées organisées par la municipalité, et liées à des activités traditionnellement féminines, telles que ateliers de couture, cuisine, etc.

- Les espaces de prise de décisions politiques (tels que la plénière municipale) ou sociale (comme les associations, les confréries, les cercles, etc.) sont pratiquement exclusivement l'affaire des hommes, qui ne rencontrent pas de contraintes de temps pour dérouler ce type d'activités.

- Les usages des espaces sociaux sont organisés en fonction des activités à participation majoritairement masculine, telles que championnats de baby-foot ou de domino.

- En règle générale, les femmes et les hommes ne partagent pas les espaces sociaux destinés aux loisirs, comme les bars, sauf lors des fêtes locales, auxquelles femmes et hommes se rendent ensemble. Le reste du temps, l'usage est quasi exclusivement réservé aux hommes, ainsi qu'à quelques jeunes filles et jeunes gens.

- Il n'existe pas de ressources d'appui à la communauté, tels que centres de jour pour personnes âgées ou crèches, raison pour laquelle les femmes impliquent d'autres femmes ou parentes qu'elles chargent des soins de ces personnes.

De toutes façons, au-delà de la forme choisie pour organiser les conclusions, le rapport faisant suite à l'investigation devra servir de base pour entamer le débat entre les personnes qui sont intégrées dans les organisations impliquées dans le processus de changement. La finalité des discussions entre les acteurs concernés sera de :

- Dégager un engagement explicite en faveur de l'égalité des chances au niveau organisationnel, professionnel et personnel.
- Proposer des actions à mettre en œuvre. Dans ce sens, il est indispensable de définir les actions destinées satisfaire des **besoins pratiques** et celles visant à répondre à des **intérêts stratégiques**.



Dans le cas de l'exemple qui a servi de guide, les personnes intégrant l'organisation impliquée dans le processus de changements seront, a priori, celles qui composent l'équipe gestionnaire et technique du service d'emploi de la commune. Les débats seront encadrés par l'équipe de recherche en tant qu'expert en genre, et bien au courant de l'étude menée. Les actions suggérées par ce service en guise de réponse aux besoins pourraient être celles évoquées ci-dessous :

La satisfaction des besoins pratiques

- Activités de formation spécifiques pour les femmes. Elles permettent d'assimiler leurs connaissances et leurs compétences techniques à celles des hommes, notamment en ce qui concerne les nécessités de l'offre d'emploi locale.
- Création de services de conciliation associés à la formation, qui facilitent l'assistance des femmes aux actions formatives.
- Travail direct auprès des entreprises, en vue de favoriser l'insertion des femmes formées au sein du service de l'emploi.
- Formation de l'équipe technique du service pour l'égalité des chances.

➤ **Actions spécifiques pour les femmes et/ou les hommes**

La satisfaction des intérêts stratégiques

- Plan d'actions visant à favoriser la coresponsabilité au sein du foyer.
- Instauration de protocoles de travail internes au sein du service qui garantissent l'incorporation de l'approche intégrée du genre.
- Actions de sensibilisation des entreprises en vue de favoriser l'anéantissement des stéréotypes de genre.

➤ **Lignes stratégiques**

Les actions proposées, qu'elles soient destinées à satisfaire des besoins pratiques ou des intérêts stratégiques, doivent prendre en compte plusieurs éléments :

QUE VA-T-ON FAIRE ? A savoir, quels sont les objectifs à atteindre, et quel type de besoins ils concernent.
COMMENT VA-T-ON LE FAIRE ? C'est-à-dire, quelle sera la méthodologie de travail.

AVEC QUI ? AVEC QUOI ? AVEC COMBIEN ? OÙ ? Voilà autant de questions qui se réfèrent aux ressources dont on dispose, aussi bien humaines, que techniques, financières ou d'infrastructures.

QUAND VA-T-ON LE FAIRE ? En d'autres mots, quel sera le moment et quelle sera la durée de l'intervention.

QUE VA-T-ON ÉVALUER ? Ce seront les actions, les résultats, la procédure suivie, les effets obtenus.

Lorsqu'une action est abordée à partir des résultats d'une recherche, il faut considérer dans quelle mesure celle-ci aura des répercussions sur la situation d'égalité, c'est-à-dire quels effets, quel **impact de genre** elle peut provoquer.

L'impact de genre se réfère aux répercussions, aux effets, que produit une interventions chez les femmes et chez les hommes, et la manière dont elle influence l'incorporation de l'égalité.

→ Module 3: BONNES PRATIQUES

Ce module fait état de certaines expériences qui illustrent ce qui a été exposé dans les parties précédentes, et qui peuvent servir d'exemples au moment d'incorporer la perspective du genre dans une recherche.

Les bonnes pratiques sont les actions ou les expériences pouvant servir d'exemples quant à la manière d'introduire le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les recherches (aussi bien qualitatives que quantitatives) dès la conception de l'investigation.

Ces bonnes pratiques sont présentées d'une façon schématique, qui expose les aspects intéressants et utiles pour tout professionnel (technicien ou politicien) qui se dispose à se pencher sur la réalité en tenant compte de la dimension du genre.

Outre l'identification de l'expérience elle-même, les éléments suivants seront mentionnés :

- > Données relatives à l'expérience : Elles comprennent un bref aperçu du contenu, des objectifs escomptés, des personnes à qui elle s'adresse, des responsables et des promoteurs.
- > La raison pour laquelle l'expérience choisie est considérée constituer une bonne pratique : Ce point décrit la procédure qui assoit la bonne pratique (elle tient compte de l'objectif d'égalité, de la méthodologie employée, de l'utilisation des outils, des personnes impliquées, du type de résultats, etc.).
- > Aspects remarquables : Les aspects évalués de manière positive sont soulignés.
- > Possibilité de transfert : Ce point relève les éléments qui peuvent être transférés à d'autres domaines.

■ NOM DE LA BONNE PRATIQUE

→ OBSERVATOIRE D'EGALITE DES CHANCES LORS DE L'ACCES AUX RESSOURCES SOCIO-ECONOMIQUES POUR DES COLLECTIVITES EN RISQUE D'EXCLUSION



Données relatives à l'expérience

Description

L'Observatoire d'égalité des chances lors de l'accès aux ressources socio-économiques pour des collectivités en risque d'exclusion surgit dans le cadre de l'initiative communautaire Equal « Sevilla Norte para la Igualdad » (Séville Nord pour l'égalité), avec l'intention de mettre en évidence l'évolution que connaît l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la zone où elle va être mise en œuvre.

L'Observatoire constitue un dispositif d'analyse qui propose tout un ensemble d'indicateurs, de méthodes et d'outils spécifiques permettant de dépeindre l'impact des initiatives publiques et privées, ainsi que la situation et les tendances que présente l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la zone visée.

Objectifs

- > Rendre visibles les inégalités entre les femmes et les hommes de la zone, dans des domaines tels que l'éducation et la formation, l'emploi, la participation sociale, la pratique politique, etc.
- > Montrer l'évolution de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les domaines mentionnés.

Groupes destinataires et bénéficiaires

Les destinataires, femmes et hommes, de cet instrument d'analyse sont les professionnels des équipes chargés de fournir les informations que mettra à disposition l'Observatoire. Ce sont eux qui mettront en marche l'Observatoire et emploieront les instruments créés pour le doter de contenu.

Les groupes de bénéficiaires sont :

- > Les femmes et les hommes de la zone de référence, qui connaîtront une amélioration de leurs possibilités, suite à disposer de mesures adaptées à leurs besoins en tant que groupe de population.
- > Les divers acteurs sociaux (publics et privés), qui sont ceux qui feront usage de l'information fournie par l'Observatoire en vue de proposer des politiques publiques et des actions concrètes dans divers domaines, adaptées à la réalité des hommes et des femmes, visant à dépasser les inégalités existantes constatées.

Acteurs clés

Le personnel technique de l'organisme promoteur chargé de fournir les informations nécessaires relatives à la position des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie, sous emploi des méthodes, des indicateurs et des outils de l'Observatoire.

Organisme promoteur

Département de l'économie et de l'industrie de la municipalité de Séville, promotrice du projet Equal « Sevilla Norte para la Igualdad » (Séville Nord pour l'égalité).

Raisons pour lesquelles elle est considérée comme une bonne pratique

Les objectifs de l'Observatoire font état des personnes à qui est adressée l'expérience et qui devraient tirer profit des résultats de la recherche. Par ailleurs, chacun d'entre eux incorpore l'approche centrée sur le genre, ce qui facilite l'élaboration des indicateurs.

La méthodologie employée garantit l'application de l'approche centrée sur le genre lors de chaque étape du processus, depuis la conception de l'Observatoire elle-même jusqu'à la présentation des résultats, en passant par l'identification du contexte effectuée au préalable ainsi que le recueil, l'organisation et le traitement des informations. La conception se base sur un diagnostic au préalable de la zone, dont l'objectif était de mieux connaître la réalité des femmes et des hommes, grâce à des documents et des sources d'information existants et accessibles. Il permettait d'établir précisément quelles étaient les variables et les indicateurs sur la base desquels devait être développé l'Observatoire, et le type d'échantillonnage sur lequel allait porter le travail sur le terrain.

Le diagnostic préalable en question intégrait également la dimension du genre dans tout le processus et dans la formulation de ses conclusions, qui rendaient visibles les inégalités de genre sur lesquelles se pencherait par la suite l'Observatoire.

Les sources utilisées lors de cette phase de création de l'instrumente ont été:

- > Secondaires, en faisant appel à toutes celles qui étaient ventilées au niveau du territoire concerné.
- > Primaires, de caractère qualitatif, notamment par le biais d'entrevues individuelles et de groupes, à des informateurs clés à rôle divers dans la zone, par exemple au sein d'associations de femmes, de quartiers, de dispositifs d'emploi, ou des représentants politiques, etc. Le choix des sources a privilégié la participation des femmes ou des personnes les représentant.



L'étude menée au préalable a permis de préciser les domaines d'observation et les indicateurs les plus utiles et accessibles, de définir le type d'outils nécessaire pour avoir accès aux renseignements non contenus dans les sources secondaires, d'identifier les informatrices et les informateurs clés, et d'établir la périodicité adéquate pour le recueil d'information de l'Observatoire.

Les **indicateurs de genre** sélectionnés par l'Observatoire sont organisés par secteurs et sous-secteurs d'observation, ce qui permet de les classer et facilite l'interprétation postérieure.

Tous les indicateurs choisis étaient ventilés par sexe, en d'autres termes ils permettent de faire des comparaisons entre les femmes et les hommes quant à l'élément auquel ils se réfèrent.

Tous sont clairement définis, de sorte que toute personne en faisant usage sait à quoi ils se réfèrent et de quelle manière obtenir l'information.

Ils sont accessibles, aussi bien dans le cas des sources secondaires que dans celui des sources primaires. Pour ce qui en est de ces dernières, on a élaboré les outils permettant d'aborder la réalité et d'avoir accès aux divers types d'informateurs clés.

L'Observatoire dispose d'un manuel d'orientations et d'instructions pour l'équipe technique, avec des notes méthodologiques, des orientations pour le calcul des indicateurs de genre et des instructions pour l'application des outils de recueil de données et leur traitement.

Les outils d'accès à l'information primaire de cet Observatoire sont les questionnaires structurés, ce qui permet de recueillir des informations quantitatives auprès de divers informateurs clés :

- > Les femmes et les hommes
- > Les entreprises
- > Les dispositifs d'appui à l'emploi
- > Les entités/organes de représentation sociale
- > Les établissements scolaires, les services sociaux, de santé, de soins et d'attention aux personnes, les associations culturelles et de loisirs.

Chacun de ces instruments de recueil d'informations contient la variable du sexe et permet le recoupement avec les autres variables, grâce à quoi il est possible de détailler tous les renseignements répertoriés.

Chaque questionnaire est accompagné d'un livret d'instructions qui décrit le profil des personnes informatrices, les critères de sélection et les normes techniques adéquats lors de l'application des instruments de recueil des informations et du traitement des résultats avec une perspective de genre.

Tous les instruments ont été soumis à une phase de validation avant d'être définitivement adoptés. Lors de cette étape, il a été vérifié si les renseignements répertoriés dépeignaient vraiment la situation et la position des femmes et des hommes dans les domaines à analyser, et les corrections nécessaires ont été apportées pour assurer la validité de chacun d'entre eux.

Il est ainsi possible d'effectuer des mesures périodiques qui mettent en évidence les avancées en matière d'égalité dans la zone objet de l'étude, c'est-à-dire d'obtenir des données comparables au fil du temps.

Aspects remarquables

L'expérience part d'un diagnostic effectué au préalable, en d'autres mots elle n'a pas été créée sur la base de théories ou de faits non vérifiés. Les domaines d'observation retenus regroupent des indicateurs qui reflètent les inégalités de genre déjà détectées lors du diagnostic préalable. C'est-à-dire, cette démarche permet une formulation d'indicateurs réaliste et actuelle.

Elle offre la possibilité de constater l'évolution des informations fournies, et donc de l'évolution de l'égalité. L'Observatoire n'est pas destiné à être mis en œuvre une seule fois et à analyser la réalité de façon ponctuelle. Bien au contraire, il se caractérise par le fait de disposer d'indicateurs durables et d'outils à même de les mesurer, ce qui permet des approximations successives à la réalité.

Elle fournit des renseignements concernant divers domaines, qui ne doivent pas forcément être abordés de manière simultanée. Ainsi, il est, par exemple, possible d'analyser la situation des femmes et des hommes par rapport au marché du travail exclusivement à partir des informations fournies par les dispositifs d'appui à l'emploi, ou, par contre, de l'aborder dans son ensemble, et de faire appel à toutes les ressources de l'Observatoire.

Elle permet de rendre la réalité des femmes et des hommes visible, ce qui donne, à son tour, l'opportunité de canaliser des formes d'intervention ajustées aux différents besoins des unes et des autres.



Possibilité de transfert

Les éléments susceptibles de transfert sont :

La méthodologie de travail, qui est applicable à toute autre réalité : Diagnostic réalisé au préalable, précision de l'objectif de l'Observatoire, définition des domaines d'observation et des indicateurs, choix des sources d'information, élaboration des outils d'accès aux informations, etc.

Les domaines d'observation et les indicateurs proposés peuvent être obtenus sur n'importe quel territoire, en d'autres mots, ils sont conçus de sorte à rendre visibles les inégalités de genre, mais ne sont pas exclusifs de la zone où ils ont été mis à l'épreuve.

De la même façon, les outils de recueil des informations, éventuellement avec certaines adaptations, sont applicables dans toute autre zone où l'on envisage de rendre visibles les inégalités de genre au niveau des diverses sphères dans lesquelles se déroule la vie des personnes.

■ NOM DE LA BONNE PRATIQUE

➔ INCORPORATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LE PROGRAMME DU DEPARTEMENT D'AGRICULTURE

Données relatives à l'expérience

Description

La Diputación Foral (Conseil général) de Bizkaia s'est engagée à incorporer la perspective de genre dans son agenda et sa démarche de travail. C'est dans ce cadre que se situe la collaboration entre la Diputación Foral et l'Université du Pays basque, portant sur la réalisation de toute une série d'études visant à faciliter le processus d'intégration de la dimension du genre.

L'un des résultats de la coopération a été la publication du Manuel de recommandations pour incorporer la perspective de genre dans les activités de la Diputación Foral de Bizkaia, qui indique, notamment, qu'il conviendrait de mettre en œuvre un plan concret de mainstreaming, d'approche intégrée de genre, au sein d'un des départements de la Diputación Foral. On y fait état d'une expérience pilote qui pourrait être transférée aux autres départements de l'organisme.

Le secteur sélectionné fut le Département de l'agriculture, étant donné qu'il s'agit d'un domaine considéré neutre, non biaisé, du point de vue de l'approche de genre, et dont les activités n'ont apparemment aucun impact de genre.

L'expérience s'est concrétisée dans le cadre du Programme service de remplacements dans les exploitations agricoles, encadré dans le Service de développement agricole du Département de l'agriculture.

L'objectif dudit Service est d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des personnes titulaires d'exploitations agricoles, dont l'activité principale est consacrée à cette filière.

Objectifs

- > Détecter les besoins en matière d'application de la perspective d'égalité des chances dans le cadre de l'objectif et de la fonction concrète du Service de remplacement dans les exploitations agricoles du Département de l'agriculture.
- > Mettre à l'épreuve une stratégie utile pour l'incorporation du mainstreaming de genre dans un secteur de la Diputación Foral de Bizkaia qui serait censée être extrapolée aux autres départements qui la composent.

Groupes destinataires et bénéficiaires

Le groupe destinataire de cette initiative est formé par deux équipes de professionnels chargés de la mise en œuvre des fonctions du Service objet de l'analyse :

- > Des personnes qui participent aux actions du Service au niveau des diverses phases administratives
- > Des agents de remplacement.

Le groupe bénéficiaire, quant à lui est composé par les femmes et les hommes titulaires d'exploitations agricoles dont l'activité principale est consacrée à cette filière, et constituent donc des demandeurs potentiels de ce service.

Acteurs clés

Le groupe destinataire des actions s'érige en équipe de professionnels clé pour les mener à bien.



Organisme promoteur

Diputación Foral de Bizkaia.

Raisons pour lesquelles elle est considérée comme une bonne pratique

L'expérience offre une méthode de travail complète, qui se base sur l'analyse de la situation de départ, aussi bien du groupe destinataire que du groupe bénéficiaire, et concrétise les conclusions sous la forme d'un processus d'incorporation de l'égalité des chances dans le programme mis à l'essai.

La procédure de travail s'appuie sur l'analyse avec une perspective de genre du Service de remplacement dans les exploitations agricoles. Elle se centre sur l'étude du contexte du service, sur son contenu, sur la manière dont il fonctionne, sur les personnes qui forment les équipes gestionnaires et techniques, sur les demandeurs et les demandeuses du service, avec analyse des motifs de la sollicitude.

Il est ainsi possible de détecter l'écart de genre existant aux divers niveaux auxquels opère le Service, et d'envisager l'élaboration d'un plan de travail destiné à essayer de le combler.

L'analyse avec une perspective de genre donne lieu à la mise en place de la procédure pour l'incorporation de l'égalité des chances dans le Programme Service de remplacement dans les exploitations agricoles.

L'action en question comprend des mesures transversales visant à déterminer les facteurs de genre remarquables tout au long de la durée de l'expérience pilote et au sein du Service lui-même : utilisation du langage et des images, formation en matière d'égalité des chances, recueil de données et élaboration de documents.

Par ailleurs, on se penche sur la réalisation d'un diagnostic et la planification d'actions concrètes à partir de l'expérience. Cette phase de recherche recueille les objectifs d'égalité, définit exactement les groupes bénéficiaires ainsi que les organismes collaborateurs, détermine les indicateurs de genre, aussi bien quantitatifs que qualitatifs, mais aussi les outils de recueil des données.

L'analyse en question permet de concrétiser chacune des actions à mener pour incorporer avec succès la perspective de genre. On y définit, pour chaque cas, quels sont les éléments à stimuler, quelles sont les mesures exactes à appliquer, où elles seront mises en œuvre et par qui, et quelles sont les personnes bénéficiaires.

Par ailleurs, on précise aussi quels sont les outils qui serviront à effectuer le suivi et l'évaluation de ce programme, qui se base sur une autorégulation, visant à améliorer la situation de départ et dont devront surgir les renseignements nécessaires pour pouvoir proposer des améliorations.

L'initiative prévoit en outre la détermination de l'impact du Service sur les femmes et sur les hommes. Pour ce faire, il existe un outil de suivi destiné à l'obtention d'informations sur les répercussions que l'octroi du service a sur l'ensemble des membres des exploitations qui ont présenté leur sollicitude.

Aspects remarquables

L'expérience exposée part de l'engagement politique en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ce qui constitue une garantie quant au soutien apporté aux actions et à leur exécution.

Son point de départ est une analyse de la réalité qui rend visibles la situation et la position des femmes et des hommes titulaires d'exploitations agricoles, et permet donc d'élaborer les indicateurs nécessaires pour pouvoir étudier, par la suite, l'impact de genre des actions entreprises.

Grâce à l'analyse de la réalité, il est possible de concevoir des mesures qui répondent tout à la fois aux besoins pratiques des femmes titulaires d'exploitations agricoles et aux intérêts stratégiques consistant à provoquer des changements structurels, notamment par le biais d'activités de sensibilisation, de la modification de règlements en vigueur dans la Communauté autonome, de la présentation de propositions de changements législatifs aux services généraux, etc.

Possibilité de transfert

La démarche suivie par cette expérience pilote est telle qu'elle pourra, a priori, être transférée à d'autres Départements de la Diputación Foral de Bizkaia.

Concrètement, c'est notamment la méthodologie de travail appliquée l'élément qui pourra servir à d'autres organisations qui envisagent l'incorporation de la perspective de genre dans leurs procédures et démarches.

Aussi bien l'analyse de la réalité que la traduction de ses conclusions sous forme d'un



plan de travail concret favorisant l'incorporation du mainstreaming, de l'approche intégrée du genre, peuvent servir de guide à d'autres organisations qui entament la voie en direction de l'égalité.

■ NOM DE LA BONNE PRATIQUE

→ METHODE D'EGALITE DE GENRE AU SEIN DES SYSTEMES DE GESTION (GEMS)

Données relatives à l'expérience

Description

Il s'agit d'un outil d'évaluation de l'incorporation de la dimension du genre dans les systèmes de gestion et de contrôle des organisations et des entreprises.

La méthode d'« Egalité de genre au sein des systèmes de gestion » a été créée en l'an 2000, l'intention étant de pouvoir disposer de moyens plus efficaces pour la gestion et pour le contrôle du travail lié à l'égalité de genre mené au sein des entreprises et de l'administration publique. Il a vu le jour suite à une coopération entre le Conseil de la Province de Götaland de l'ouest et le Conseil administratif de la Province de Stockholm, et constitue, en fait, une adaptation du système GEW (Gender Equality Work), qui octroyait aux entreprises une espèce de label de qualité, similaire à celui décerné dans le domaine de l'environnement, dans la mesure où elles appliquaient des conditions de travail égalitaires, tel que exigé.

Pour le rendre plus commode, le système fut simplifié dans le cadre du projet Benchmarking en tant qu'outil pour parvenir à des rétributions égales (BETSY), l'accent étant mis sur deux volets : le salaire et les rétributions. Cette méthode réformée veut que ce soit l'entreprise ou l'organisation elle-même qui est chargée de son autocontrôle, sur la base d'une fiche d'analyse.

La collaboration de la Fondation Mujeres (Femmes) avec le projet BETSY constitua l'un des facteurs qui poussa à poursuivre le développement de cette méthode. Ainsi, le projet communautaire Vie et travail dans une HERA nouvelle : la perspective de genre au niveau de la conciliation, encadrée dans le 5ème Programme d'action communautaire en matière d'égalité entre femmes et hommes, servit de base pour aborder d'autres domaines touchés par l'incorporation de la méthode GEMS, comme la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle.

Objectifs

- > Essayer d'introduire de manière plus efficace l'égalité des chances au cœur des structures de gestion des entreprises et des organisations du monde du travail en général.
- > Donner une description de la situation de l'égalité qui servira à établir un diagnostic et à élaborer des mesures visant à améliorer la situation.
- > Déterminer et évaluer l'incidence de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau des relations dans le monde du travail.
- > Incorporer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à tous les échelons des actions ainsi que dans les pratiques et les politiques de gestion.
- > Analyser, comparer et échanger les bonnes pratiques relatives à l'incorporation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans diverses organisations.

Groupes destinataires et bénéficiaires

Le groupe destinataire est formé par les professionnels, hommes et femmes, travaillant dans les départements de gestion des organisations et des entreprises.

Le groupe bénéficiaire final est composé par les travailleuses et les travailleurs, surtout les premières, car l'application de la méthode doit déboucher sur la disparition des inégalités dont souffrent généralement les femmes dans le milieu du travail.

Par ailleurs, les entreprises et les organisations qui appliquent la méthode sont, elles aussi, des bénéficiaires de l'initiative. En effet, en améliorant les conditions de travail, elles optimiseront toutes les ressources humaines dont elles disposent.

Acteurs clés

Les acteurs clés lors de l'application de la méthode sont les équipes de gestion des organisations et des entités où elle est mise en œuvre.

Organisme promoteur

Fondation MUJERES (Femmes) en tant qu'organisme promoteur du projet Vie et travail dans une HERA nouvelle : la perspective de genre au niveau de la conciliation.



Raisons pour lesquelles elle est considérée comme une bonne pratique

La méthode propose une forme d'appréhender la réalité basée sur l'étude et l'analyse de documents entre les mains des organisations qui illustrent la manière dont la perspective de genre est incorporée dans les politiques de gestion du personnel, en tant que l'une de leurs activités fondamentales, dans le cadre de leurs objectifs, au niveau des relations professionnelles du patronat ou des cadres avec les travailleuses et les travailleurs de tous les échelons, etc.

Elle se centre sur les renseignements dégagés de sources secondaires, tels que conventions collectives, rapports et mémoires annuels, plans de formation, plans d'égalité des chances entre femmes et hommes, politiques salariales ou matériels relatifs aux départements de communication, des ventes, etc.

Par ailleurs, la méthode fait aussi appel à l'analyse des procédures et des pratiques professionnelles non écrites des organisations, en d'autres termes, les éléments qui, d'une certaine façon, sont incorporés dans les politiques de ressources humaines des organisations, même s'ils ne sont recueillis par aucun document. Il faudrait que tout le monde en ait connaissance, et que leur application ne dépende pas seulement de quelques personnes.

L'outil employé concerne sept volets : Objectifs, recueil des informations et analyse, mesures et méthodes, suivi, responsabilité, délégation et implication, et participation des cadres.

Diverses questions sont abordées dans le cadre de chacun de ces volets. Elles devront être analysées par les organismes, qui, pour ce faire, choisiront parmi cinq réponses celle qui est la plus pertinente, quant à leur situation actuelle, et expliqueront brièvement la raison pour le choix de l'alternative en question, de préférence aux autres :

- A : Elle existe totalement et elle est documentée
- B : Elle existe totalement mais elle n'est pas documentée
- C : Elle existe partiellement et elle est documentée
- D : Elle est appliquée partiellement mais elle n'est pas documentée
- E : Elle n'existe pas.

Dans ce contexte, l'outil est une fiche faisant état de la situation dans chacun des domaines d'actions mentionnés plus haut par rapport à la conciliation, avec le détail des divers éléments à analyser.

L'équipe gestionnaire sera chargée de ponctuer tous ces éléments sur la base de l'échelle prévue à cette fin. Les résultats sont inscrits sur une fiche globale de mesure, qui montre de manière graphique les domaines d'actions sur lesquels il conviendrait de mettre l'accent afin de favoriser les avances en direction de l'égalité des chances, notamment pour ce qui en est de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, au sein de l'organisation.

Les phases de l'application de la méthode peuvent être résumées comme suit :

Recueil des informations : Compilation de la documentation de l'organisation et analyse approfondie des aspects liés aux mesures et aux stratégies de conciliation. Identification des pratiques habituellement appliquées au sein des organisations en cette matière.

Evaluation de la situation : Application de l'outil et corroboration des réponses auprès d'autres personnes de l'organisation. Analyse de résultats et réflexion conjointe.

Diagnostic : Elaboration d'un profil définissant la situation de l'organisation en matière de conciliation.

Propositions en vue d'avancer : Proposition d'un plan d'actions portant sur la façon dont devrait travailler l'organisme pour que les changements donnant lieu à une plus grande égalité entre les travailleuses et les travailleurs soient vraiment effectifs.

Aspects remarquables

La méthode permet :

- > Une réflexion portant sur la situation de l'organisation par rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- > Une discussion conjointe centrée sur les besoins des travailleurs et des travailleuses.
- > Un échange de bonnes pratiques entre différentes organisations et la connaissance relative à d'autres expériences.



Possibilité de transfert

La méthode d'égalité du genre au sein des systèmes de gestion, adaptée par la Fondation MUJERES, peut être transférée à toute organisation et entreprise, vu sa simplicité.

Elle permet également l'adaptation à d'autres secteurs, sur la base de sa configuration originale, tels que l'entourage externe de l'organisation, la formation et le développement de certaines attitudes, la sélection de personnel et les promotions, le salaire et les autres prestations (domaine analysé dans le cadre du projet BETSY), ou encore le harcèlement sexuel.

→ GLOSSAIRE

- ▶ **ACTION POSITIVE:** Proposition relative à des actions temporaires visant à favoriser un groupe de population qui se trouve dans une situation d'inégalité et de désavantage par rapport à un autre groupe.
- ▶ **ANALYSE EN FONCTION DU GENRE:** Analyse et évaluation de politiques, de programmes et d'institutions portant sur la manière dont ils appliquent les critères liés au « genre ».
- ▶ **DISCRIMINATION:** Traitement préjudiciable – qui donne lieu à exclusion, à annulation ou à occultation – dispensé à une personne en raison de son appartenance à un groupe social bien concret, en marge des compétences de la personne en question.
- ▶ **DISCRIMINATION DE GENRE:** Discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes pour des raisons découlant de son rôle cultural ou social, c'est-à-dire de l'ensemble des conditions, des limitations, des responsabilités, des fonctions, des chances, voire des valeurs qui lui sont assignées au niveau culturel et social, et qui sont différentes en fonction du sexe.
- ▶ **DISCRIMINATION DIRECTE:** Situation où une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe.
- ▶ **DISCRIMINATION INDIRECTE:** Situation où une loi, un règlement, une politique ou une pratique en apparence neutre a un impact particulièrement préjudiciable sur les membres d'un sexe, la différence de traitement ne pouvant être justifiée par des facteurs objectifs.
- ▶ **STEREOTYPES DE GENRE:** Croyances concernant la manière dont doivent être et se comporter les hommes et les femmes. Sur cette base, ils se voient alors assignés des compétences et des attitudes. Ces idées reflètent une vision par trop simpliste de la réalité, et s'appuient sur tout un ensemble de valeurs sociales, qui prédominent et perdurent de nos jours, souvent de façon inconsciente, certes, mais qui marquent quand même les actions et le déroulement de la vie quotidienne.



- ▶ **EVALUATION DE L'IMPACT EN FONCTION DU GENRE:** Etude des propositions politiques en vue de déterminer si elles ont un autre impact sur les femmes que sur les hommes, et de les adapter, le cas échéant, de sorte à neutraliser leurs effets discriminatoires et à favoriser l'égalité entre hommes et femmes.
- ▶ **GENRE:** Concept qui se réfère aux différences sociales (et non pas biologiques) entre les hommes et les femmes. Il se base sur des idées qui sont apprises, qui changent au fil du temps, et qui présentent des variations considérables aussi bien entre les diverses cultures qu'au sein d'une même culture.
- ▶ **EGALITE DE CHANCES ENTRE FEMMES ET HOMMES:** Inexistence de barrières sexistes de tout genre qui pourraient entraver la participation économique, politique et sociale.
- ▶ **EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE FEMMES ET HOMMES:** Inexistence de discrimination, directe ou indirecte, pour des raisons de sexe.
- ▶ **EGALITE DE DROIT:** Egalité formelle par-devant la loi.
- ▶ **EGALITE DE FAIT:** Parité réelle et effective entre les hommes et les femmes.
- ▶ **INDICATEURS DE GENRE:** Variables d'analyse servant à décrire la situation des femmes et des hommes au sein de la société. Elles permettent de se pencher sur la position ou la présence des femmes et des hommes, ainsi que sur l'incidence de certains facteurs entraînant des différences de comportements entre les unes et les autres. La séparation des données par sexes – avec un recueil et une ventilation des données et des renseignements par sexe, en vue d'effectuer une analyse comparative – constitue un indicateur de base dont découlent, par la suite, d'autres indicateurs visant à expliquer la réalité.
- ▶ **PERSPECTIVE DE GENRE:** Prise en considération systématique des facteurs et des éléments à incidence sur le genre, liés à tout type de conditions, situations, problèmes, priorités ou besoins des femmes et des hommes, dans tout domaine du savoir et dans toute activité humaine. L'incorporation de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques, aussi bien lors de la phase de la programmation qu'au cours de leur mise en œuvre et de leur évaluation, permet de prévoir les répercussions différentes qu'elles auront sur les hommes que sur les femmes, en fonction du genre, ainsi que leurs éventuels effets discriminatoires. Il sera ainsi possible d'appliquer des facteurs de correction des inégalités dues au sexe ou au genre.

- ▶ **SEXE:** Ensemble de caractéristiques génétiques, morphologiques et fonctionnelles qui sont à la base des différences biologiques entre les femmes et les hommes, en tant qu'individus différenciés de l'espèce humaine.
- ▶ **TRANSVERSALITE:** Intégration systématique des situations, des priorités et des besoins respectifs des femmes et des hommes dans le cadre de toutes les politiques, en vue de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, et mise en œuvre de tout type de mesures politiques et autres ayant spécifiquement pour objectif l'égalité. Dans ce sens, il convient de prendre en compte, de façon active et explicite, et dès la phase de planification, mais aussi lors du contrôle et de l'évaluation, les éventuelles répercussions de leur application sur la situation des unes et des autres.

Fuentes bibliográficas y documentales

Fontes bibliográficas e documentais

Sources bibliographiques et documentaires

► **Álvarez Álvarez, Paloma**

Generando Igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas. Ayuntamiento de Vitoria- Gastéis. Diputación Foral de Álava. 2001

► **De la Cruz, Carmen**

Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer. 1998

► **ERGA, S.L..**

Tres documentos en el marco del Proyecto Equal Sevilla Norte para la Igualdad. Promovido por el Área de Economía e Industria del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla:

Estudio Prediagnóstico con perspectiva de género de la zona Equal Sevilla Norte. 2003. Observatorio de Igualdad de Oportunidades en el acceso a los recursos socioeconómicos para colectivos en riesgo de exclusión: Indicadores y herramientas. 2004 Observatorio de Igualdad de Oportunidades en el acceso a los recursos socioeconómicos para colectivos en riesgo de exclusión: Orientaciones e instrucciones para el equipo técnico. 2004.

► **Fondo Social Europeo**

La perspectiva de género en proyectos Equal de Inserción. Guía práctica de aplicación.

► **Fundación CIREM**

Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Programa Óptima. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. 1995

► **Fundación MUJERES**

Instrucciones del método de Igualdad de Géneros en los Sistemas de Gestión. Proyecto Vida y trabajo en una nueva HERA: perspectiva de género en la conciliación. 2004. Incorporación de la perspectiva de género en el programa del departamento de agricultura. Servicio de sustitución en las explotaciones agrarias. Análisis y procedimiento. Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género. Diputación Foral de Bizkaia. 2000.

► **LIKaDI, S.L.**

Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. 2002

► **LIKaDI, S.L.**

Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. 2003.

► **LIKaDI, S.L.**

Indicadores de género. Guía Práctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. 2004.

► **LIKaDI, S.L.**

Guía para identificar la pertinencia de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. 2005.

► **Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)**

Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999

► **Moreno, M.J., Agirregomezkorta, R.B., Cuadrado, M.**

Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural. Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía. Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía. 1999.

► **Vallvé, Claudia y Tubert, Gemma**

Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto Andaluz de la Mujer. 1996.



INTERREG III B
AÇORES-ANDALUCÍA-CANARIAS



RED DE COOPERACIÓN MACARONESICA
POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



FEDER



Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo
y Asuntos Sociales



Federación Canaria
de Municipios



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS
DIRECÇÃO REGIONAL DO TRABALHO



Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social
Instituto de Acção Social