

Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA

práctica para incorporar los criterios
de transversalización de la

PERSPECTIVA de GÉNERO

en los Programas, Iniciativas
y Proyectos Adscritos de la
Cooperación Iberoamericana

© Secretaría General Iberoamericana

Paseo de Recoletos, 8
28001 Madrid

Copyright SEGIB. Abril 2021.

Autoras de la Guía:

Laura Molpeceres Álvarez y Estíbaliz Infante Rodríguez, Consultoras especialistas en género (ENRED)

Claudia Briones, Coordinadora del Área de Género (SEGIB)

Dirección:

María Andrea Albán Durán, Secretaria para la Cooperación Iberoamericana (SEGIB)

Colaboración y aportes:

Laura Ruíz Jiménez y Adriana Osset Alonso, Técnicas de la Dirección de Coordinación, Planificación, Seguimiento y Evaluación (SEGIB)

Almudena Díaz Pagés, Técnica del Área de Género (SEGIB)

Diseño y producción:

designforabetterworld.org by Pablo Elorriaga



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA

práctica para incorporar los criterios
de **transversalización** de la

PERSPECTIVA de GÉNERO

en los Programas, Iniciativas
y Proyectos Adscritos de la
Cooperación Iberoamericana

Introducción

Hoy por hoy es innegable que la igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino también, la base necesaria para conseguir sociedades sostenibles. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible así lo recoge al promover el compromiso de la comunidad internacional para con el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, a través de del objetivo específico número 5, y de forma transversal, en el resto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los países iberoamericanos, no son ajenos a estos avances en materia de igualdad de género. De hecho, conscientes de que las mujeres experimentan una mayor discriminación y desventaja en el ejercicio de sus derechos, todos han asumido en las últimas décadas determinantes compromisos institucionales en relación a los derechos humanos de las mujeres; han ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; han creado mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y/o la igualdad de género y, muchos de ellos, han modificado sus constituciones y sus códigos civiles, establecido cuotas para fomentar la paridad en la representación, y tipificado la violencia de género como un delito.

A pesar de estos importantes avances, la desigualdad de género continúa siendo una característica estructural de la región. Las mujeres participan menos en el mercado de trabajo que sus pares masculinos y, cuando lo hacen, están más expuestas a la precariedad; cargan, además, con la mayor parte o la totalidad de la responsabilidad de las labores de cuidado y domésticas, son más vulnerables a la pobreza y sin importar su estrato social sufren de múltiples formas y tipos de violencia por el mero hecho de ser mujeres. Así mismo, a día de hoy todavía no se ha alcanzado la paridad en términos de representación política y de toma de decisiones.

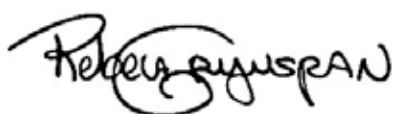
La llegada de la pandemia por el COVID-19 no ha hecho sino revelar y exacerbar estas brechas de género. Al partir las mujeres de una posición de desigualdad para hacer frente a la crisis sanitaria y socioeconómica, el impacto sobre las mujeres no solo ha sido diferenciado sino también desproporcionado.

A este respecto, cabe recordar y señalar que desde el año 2005 las Cumbres Iberoamericanas han venido reiterando el mandato de impulsar la perspectiva de género como eje transversal de la Cooperación Iberoamericana. Un compromiso, que se vio reforzado en la Cumbre de Veracruz, celebrada en 2014, en la que se instruyó a la SEGIB a incorporar la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano, en una apuesta que abarcaba, ente otros, a los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos al ser estos los instrumentos principales de nuestra cooperación. Este compromiso se ha revalidado en cumbres posteriores, como la Cumbre de Cartagena celebrada en 2016, en la Cumbre de La Antigua en 2018, donde además se aprobó la inclusión de un eje específico dedicado a impulsar la igualdad de género en el Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana, y más recientemente en 2021 en la Cumbre de Andorra.

En respuesta a esta voluntad política y el compromiso expreso con la igualdad de género del Sistema Iberoamericano, así como con el objetivo de impulsar la calidad, eficacia, eficiencia y coherencia de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana, la Secretaría General Iberoamericana presenta estas *Orientaciones prácticas para la incorporación de la perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana*, con la finalidad

de aportar una explicación fácilmente comprensible sobre lo que supone aplicar la perspectiva de género, y brindar una orientación práctica para su implementación en todas las etapas del ciclo de programación.

Al asumir este desafío de incorporación de la perspectiva de género, los PIPA estarán contribuyendo a través de sus acciones de cooperación, no solo a avanzar hacia sociedades más igualitarias, prósperas y resilientes, sino también a que la “nueva normalidad” después del COVID-19, sea una “mejor normalidad”, que no deje a nadie atrás.



Rebeca Grynspan

Secretaria General Iberoamericana



María Andrea Albán Durán

Secretaria para la Cooperación Iberoamericana

ÍNDICE

1. SIN ENFOQUE DE GÉNERO NO HAY CALIDAD	7
1.1. MARCO POLÍTICO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA	7
1.2. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN IBEROAMERICANA	10
2. ALGUNAS NOCIONES PREVIAS	14
2.1. IGUALDAD DE GÉNERO Y EQUIDAD DE GÉNERO	14
2.2. ESTRATEGIAS COMPLEMENTARIAS: ACCIONES POSITIVAS Y TRANSVERSALIZACIÓN	15
2.3. EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	17
2.4. LAS NECESIDADES PRÁCTICAS Y LOS INTERESES ESTRATÉGICOS	18
2.5. ENFOQUE DE NO DISCRIMINACIÓN Y ENFOQUE DE MULTICULTURALIDAD	20
2.6. EN DEFINITIVA	22
3. CRITERIOS PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS, INICIATIVAS Y PROYECTOS ADSCRITOS DE LA COOPERACIÓN IBEROAMERICANA	23
3.1. ANÁLISIS DE GÉNERO	25
3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO DE GÉNERO	30
3.3. RESULTADO O LÍNEA DE ACCIÓN	32
3.4. ACCIONES ESPECÍFICAS O AFIRMATIVAS	34
3.5. FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO	36
3.6. INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO	37
3.7. ANÁLISIS DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	40
3.8. CONSIDERACIONES ADICIONALES	41
4. OTRAS ACCIONES ADICIONALES	42
4.1. FORMACIÓN EN GÉNERO A LAS UNIDADES TÉCNICAS Y CONSEJOS INTERGUBERNAMENTALES DE LOS PROGRAMAS, INICIATIVAS Y PROYECTOS ADSCRITOS DE LA COOPERACIÓN IBEROAMERICANA	42
4.2. ALIANZAS/COLABORACIONES CON ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	44
4.3. COMUNICACIÓN INCLUSIVA	44
4.4. APOYO TÉCNICO ESPECIALIZADO EN IGUALDAD DE GÉNERO	46
4.5. REALIZACIÓN DE ACCIONES PUNTUALES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES GENERALES DEL PIPA	47
BIBLIOGRAFÍA	48

1. Sin enfoque de género no hay calidad

1.1. Marco político normativo para la igualdad de género en Iberoamérica

La igualdad de género es un principio integrado en los marcos normativos y políticas públicas de los países Iberoamericanos, con respuestas coordinadas en la agenda global y regional.

En las últimas décadas, los países iberoamericanos han registrado importantes avances normativos e institucionales con relación a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Todos han ratificado los principales instrumentos internacionales en materia de igualdad, en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer (Beijing, 1995), que hoy en día siguen marcando la hoja de ruta para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Así mismo, los Estados en la región han creado estructuras institucionales para velar por el cumplimiento de estos compromisos y han promovido políticas públicas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La arena político institucional de América Latina y el Caribe en torno a la igualdad de género viene también influenciada, en particular desde el año 1977, por las Conferencias Regionales sobre la Mujer (convocadas por la CEPAL con carácter permanente y regular, con una frecuencia no superior a tres años) que representan un espacio de intercambio regional que apuesta porque las demandas en favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género se conviertan en compromisos gubernamentales, recogidos en los llamados Consensos.

Esta agenda regional se refuerza con la actual agenda internacional de desarrollo post- 2015, conocida como la Agenda 2030, que supone un desafío compartido entre todos los países para alcanzar el desarrollo sostenible sin que ninguna persona quede atrás. Dicho compromiso, asumido de manera global, se plasma en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (los llamados ODS) y 169 metas que son de carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal.

Concretamente, esta agenda establece un objetivo específico (el ODS 5) orientado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La igualdad de género debe ser un principio integrado en el resto de ODS.



5.1. Poner fin a la discriminación de la mujer



5.2. Eliminar todas las formas de violencia de género



5.3. Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina



5.4. Reconocer trabajo cuidados y doméstico



5.5. Participación plena e igualdad de oportunidades



5.6. Acceso salud sexual y reproductiva y derechos



5.A. Igualdad derechos recursos económicos



5.B. Mejorar el uso de tecnologías y TIC



5.C. Políticas y leyes para la igualdad

Fuente: Imágenes extraídas de Naciones Unidas

La Agenda 2030 reconoce, además, el empoderamiento de las mujeres como una condición previa al logro del conjunto de los objetivos, lo que requiere considerar las cuestiones de género de manera transversal en el resto de ODS. Esta transversalización es evidente, incluso, teniendo en cuenta la conexión de la CEDAW con los objetivos de la Agenda 2030 en todas sus dimensiones, tal y como muestra la imagen.

Relación ODS y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)



Fuente: Imagen extraída de ONU Mujeres, 2016

1.2. La igualdad de género en la Cooperación Iberoamericana

La voluntad política y el compromiso expreso con la igualdad de género consta entre las obligaciones del Sistema de Cooperación Iberoamericano y, en concreto, constituye un requisito de calidad de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana.

En consonancia con los compromisos asumidos a nivel internacional y por los distintos países, la Cooperación Iberoamericana ha integrado el principio de igualdad de género como parte esencial de sus compromisos.

El mandato de género viene reiterado en todas las Cumbres desde la XV Cumbre de Salamanca (2005), donde las Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de Iberoamérica ya mandataron a la SEGIB a impulsar el enfoque de género como un eje transversal de la cooperación iberoamericana a través de acciones y proyectos en esta dirección.

Este compromiso se ratifica en la XVII Cumbre de Santiago de Chile (2007), en la que se aprueba la Primera Estrategia de la Cooperación Iberoamericana que reitera la necesidad de transversalizar el enfoque de género en las actuaciones de la Cooperación Iberoamericana, incluyendo a los Programas, Iniciativas y Proyectos adscritos (PIPA).

Mandatos de género en las Cumbres Iberoamericanas:



Posteriormente, en la XXI Cumbre celebrada en Paraguay en 2011, entre los objetivos y características de la Estrategia de la Cooperación Iberoamericana se estableció que las actuaciones de la Cooperación Iberoamericana incorporasen la equidad de género.

En 2014, durante la XXIV Cumbre Iberoamericana celebrada en Veracruz, la prioridad de género se ve aún más reforzada para todas las actuaciones y mecanismos del Sistema de Cooperación, instando a la Secretaría General Iberoamericana a asumir el mandato de incorporar la transversalización de la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano.

Del mismo modo en la XXV Cumbre celebrada en Cartagena en 2016, se confirma el compromiso por impulsar acciones para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer de manera transversal en el espacio iberoamericano como elemento esencial del desarrollo sostenible. En el marco de esta Cumbre, también se aprueba la nueva versión del Manual Operativo de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana, que busca impulsar la calidad, eficacia, eficiencia y coherencia de la Cooperación Iberoamericana. Para ello, se clarifican los criterios técnicos que los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana (PIPA) han de cumplir, entre los cuales se encuentra el de transversalizar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de programación; es decir, en la formulación, la planificación, la implementación, el seguimiento, el monitoreo y la evaluación.

Manual Operativo de la Cooperación Iberoamericana **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

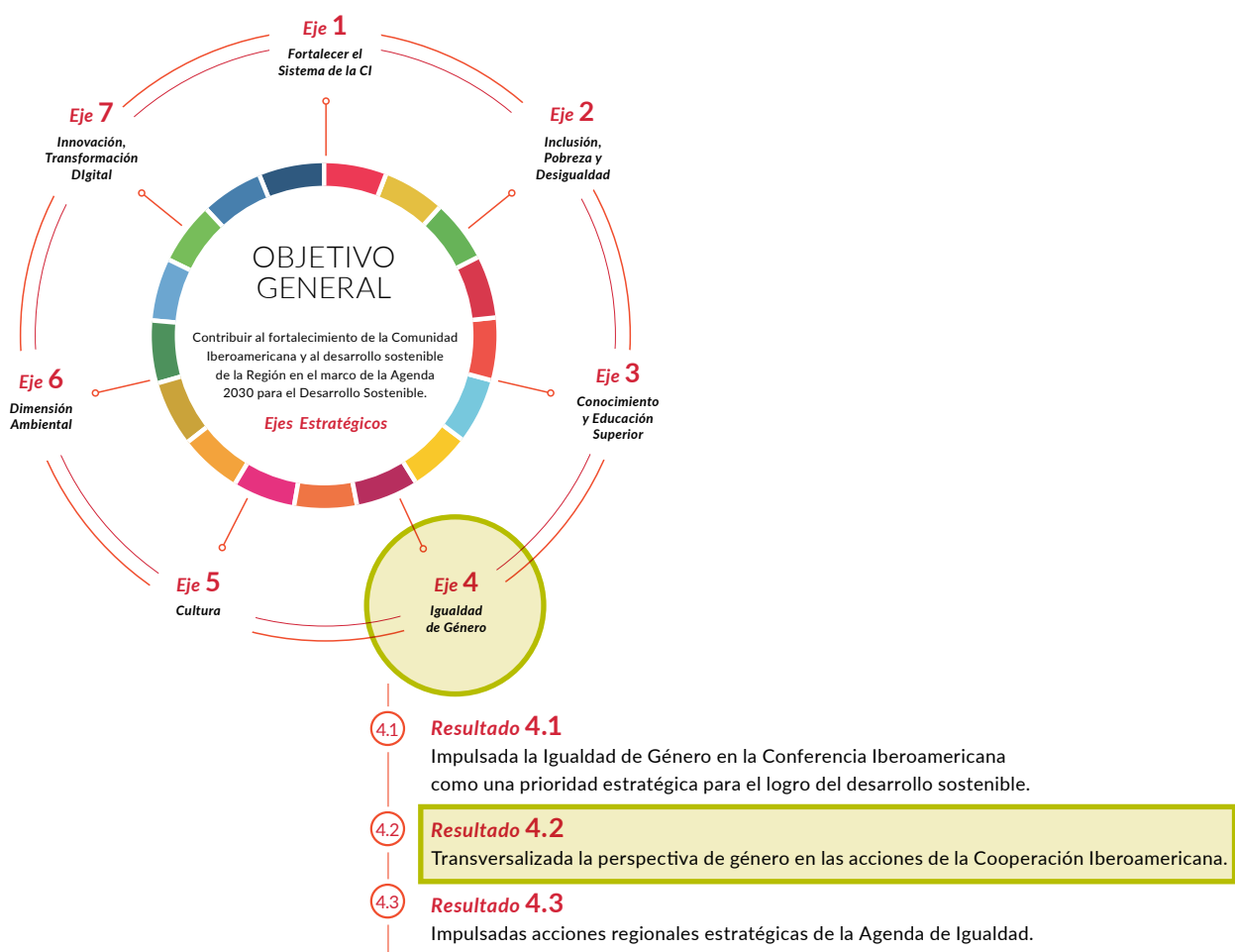
34. Avanzar en la consecución del desarrollo implica crear oportunidades para todas las personas, siendo conscientes de que las mujeres experimentan mayor discriminación y desventaja en el ejercicio de sus derechos. Por ello, los **Programas e Iniciativas contarán con una adecuada perspectiva de género y trabajarán proactivamente para lograr la igualdad de género**, ofreciendo mayores oportunidades y fortaleciendo la capacidad de decisión y acción de las mujeres.

35. En respuesta a los mandatos emanados de las Cumbres Iberoamericanas, **los Programas e Iniciativas deberán tener en cuenta la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de programación**; es decir, en la formulación, la planificación, la implementación, el seguimiento, monitoreo y la evaluación. Esto implica considerar las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres para contribuir, a través de las acciones del Programa o Iniciativa, a reducir las desigualdades existentes. En este sentido, también será importante llevar a cabo acciones específicas dirigidas a mujeres en aquellos espacios o ámbitos donde sigan existiendo disparidades considerables.

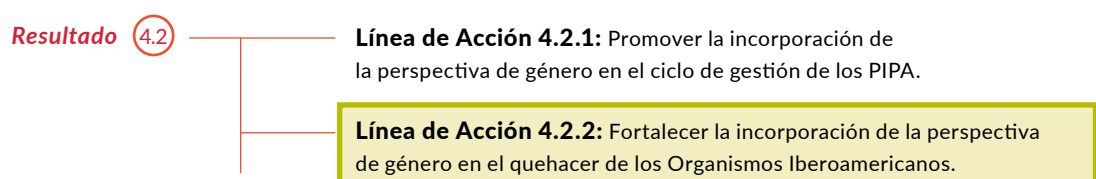
Nuevamente en la XXVI Cumbre Iberoamericana celebrada en 2018 en La Antigua (Guatemala), se insta a profundizar y fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos, instruyendo a la SEGIB a mantener y fortalecer la línea de trabajo dedicada a impulsar la igualdad de género en la Cooperación Iberoamericana de acuerdo con el II Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2019-2022 (II PACCI).

En efecto, en el II PACCI, también aprobado en el marco de la XXVI Cumbre Iberoamericana de La Antigua Guatemala, se incluye por primera vez un eje específico sobre igualdad de género (el Eje 4), evidenciando la relevancia y centralidad que ha adquirido este principio en la cooperación iberoamericana.

Imagen 4: Igualdad de Género en el PACCI



El Eje 4 abarca, entre sus objetivos, un resultado concreto vinculado a las acciones de la cooperación iberoamericana y una línea de acción, la 4.2.1, dirigida a promover la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de gestión de los PIPA.



Dicho compromiso se ha visto consolidado en la reciente XXVII Cumbre de Andorra en 2021 que encomienda a la SEGIB a continuar impulsando la transversalización de la perspectiva de género en el conjunto del Espacio Iberoamericano, teniendo en cuenta el impacto desproporcionado que ha generado el COVID-19 sobre las mujeres.

Así, atendiendo a los mandatos vinculantes de la Cumbre Iberoamericana, y con el objetivo de guiar y monitorear los avances en materia de transversalización de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA), la Secretaría General Iberoamericana, en colaboración con el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos, ha establecido unos criterios mínimos de incorporación de la perspectiva de género.

El contenido de esta Guía se encuentra orientado a facilitar a las distintas estructuras de gestión de los PIPA, y especialmente a las Unidades Técnicas, una mejor comprensión y aplicación de dichos criterios.

2. Algunas nociones previas

Con el objetivo de facilitar una mejor interpretación de los criterios mínimos para incorporar la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana, se dedica este capítulo a realizar un breve recorrido por algunos conceptos básicos y estrategias comúnmente aplicadas.

*Esta guía entiende el **concepto de género** como el conjunto de símbolos, prácticas, representaciones, normas y valores construidos socialmente a partir de la diferencia sexual (el sexo). Es decir, el género refiere a las **características, roles, actitudes, comportamientos y responsabilidades culturalmente atribuidos a mujeres y hombres**. Asimismo, el concepto también alude a las **relaciones entre ambos sexos, relaciones que, históricamente han sido de poder, discriminación y exclusión, donde la mujer ha quedado relegada a un segundo plano**.*

2.1. Igualdad de Género y Equidad de Género

Aunque a menudo la equidad de género y la igualdad de género se usan indistintamente, no son sinónimos ni conceptos intercambiables.

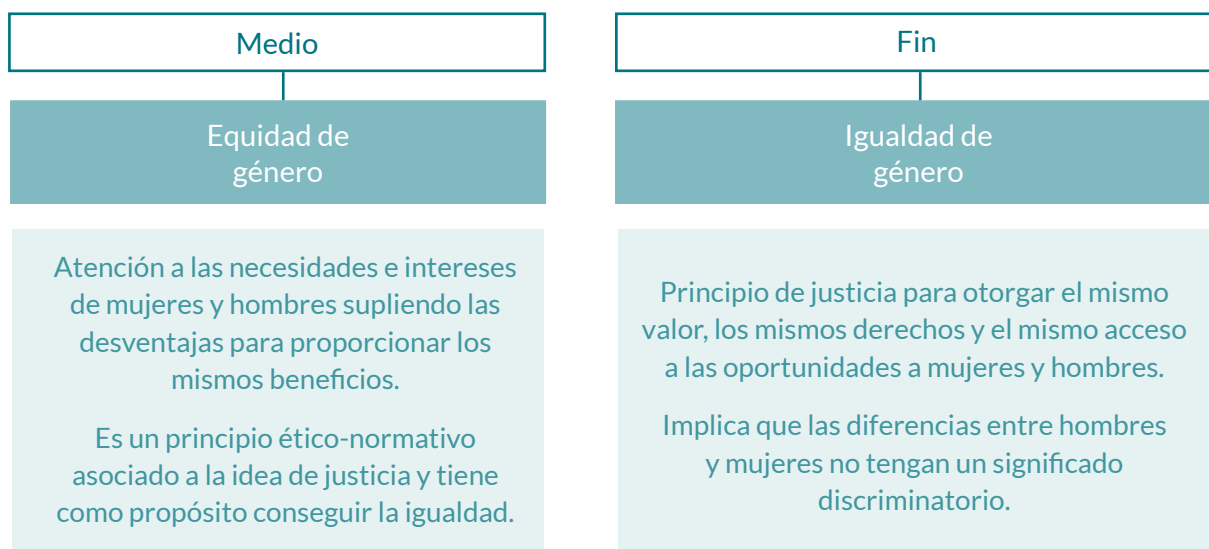
La equidad trata de atender y cubrir las necesidades e intereses de personas en situación de desventaja, supliendo y compensando las situaciones desiguales desde las que pueden partir. Exige, por tanto, la puesta en marcha de acciones deliberadas, generalmente de carácter temporal, encaminadas a corregir las desigualdades originadas en diferencias, sean estas de género, de edad, de origen étnico o por cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios.

La equidad de género, por consiguiente, es un medio para alcanzar la igualdad de género, pero no el fin.

Por otra parte, la igualdad de género es un derecho humano, consagrado y protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales y, por consiguiente, una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados.

El derecho a la igualdad busca garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos para hombres y mujeres, otorgándoles el mismo valor, trato y acceso a las oportunidades con igualdad de resultados. Dicho de otro modo, implica que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio.

Contribuir al logro de la igualdad de género debe ser, por tanto, un objetivo prioritario de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana.



Cabe señalar que la equidad de género es un principio ético-normativo no vinculante en términos jurídicos, que contiene un elemento de interpretación de la justicia, generalmente basado en la tradición, costumbres, religión o cultura y que, en ocasiones, actúa en detrimento de los derechos de las mujeres. Es por ello que, desde la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing en 1995, se acordó utilizar internacionalmente el término de igualdad de género. Ello fue confirmado por el Comité de la CEDAW en su Recomendación General 28 en la que “se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención”.

2.2. Estrategias complementarias: acciones positivas y transversalización

La incorporación de la perspectiva de género se trabaja mediante dos estrategias que no son excluyentes, sino complementarias, dando lugar a lo que se conoce como estrategia dual.

Estas estrategias son:

- **La transversalización de género:**

Implica la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo completo de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos y en la estructura y organización encargada de impulsarlos.

La transversalización de género no es un objetivo en sí mismo, sino una estrategia para lograr la igualdad de género.

Es el proceso de incluir y atender las experiencias, necesidades e intereses de hombres y mujeres en todos los niveles, y de valorar las implicaciones y los efectos diferenciados de cualquier acción que se planifique a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.

Las conclusiones convenidas del ECOSOC de 1997 definen la incorporación de una perspectiva de género como:

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.

Incorporar la perspectiva de género como una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de un Programa, Proyecto o Iniciativa incluye:

Por ejemplo

- Análisis de género.
- Integración de objetivos de género.
- Definición de líneas de acción específicas para promover la igualdad.
- Indicadores sensibles al género.
- Formación/sensibilización actores clave.
- Comunicación inclusiva.
- Presupuestos específicos de género.

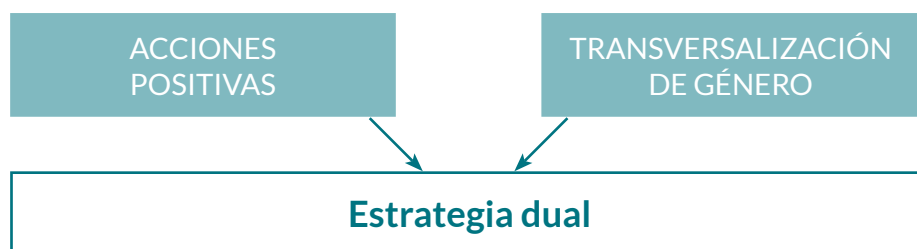
• **Acciones positivas o afirmativas:**

Las acciones positivas o afirmativas son medidas correctoras, específicas y temporales a favor de las mujeres para corregir y reducir de forma progresiva las situaciones de desigualdad respecto de los hombres. Estas actividades, a menudo, contribuyen a fortalecer las capacidades y participación de las mujeres y a mejorar la condición y posición de las mujeres en los espacios de poder y en la toma de decisiones.

Por ejemplo

- Cuotas de participación reservadas para las mujeres (en la selección de convocatorias, en ayudas y subvenciones, en equipos de selección...).
- Actividades concretas para visibilizar el aporte y rol de las mujeres en el sector/ ámbito de actuación.
- Actividades de formación para mujeres.

Las acciones positivas o afirmativas pueden y deben formar parte de la estrategia de transversalidad. De ahí el concepto de estrategia dual.



Las acciones positivas nunca deben ser consideradas como un privilegio, sino como una medida compensatoria.



La transversalización no reemplaza a las acciones específicas, sino que las complementa.

Los criterios mínimos para incorporar la perspectiva de género, que se presentan en esta Guía son la traducción de cómo llevar a la práctica la estrategia dual en el ciclo de programación de los PIPA.

2.3. El empoderamiento de las mujeres

De manera complementaria surge la estrategia de empoderamiento de las mujeres para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Lo que se busca mediante la estrategia de empoderamiento es fortalecer las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres, considerando el poder como algo transformador: “poder para”, entendido como la capacidad de actuar, avanzar, invertir en la propia vida y así lograr transformar las condiciones de partida, el entorno y relaciones de poder. Es decir, que las mujeres adquieran conciencia de sus capacidades, derechos y valía, que ganen poder y autonomía.

La palabra empoderamiento proviene del término inglés empowerment que significa: facultarse, habilitarse, autorizarse. Significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente deben adquirir las mujeres.

El empoderamiento de las mujeres representa, en ese sentido, tanto un fin en sí mismo, como un medio para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.



Algunas líneas de acción que promueven el empoderamiento de las mujeres son:

 **Por ejemplo**

- Talleres de liderazgo femenino.
- Fortalecimiento de las redes y asociaciones de mujeres.
- Visibilización de mujeres en puestos de decisión.

Las líneas de acción destinadas a promover el empoderamiento de las mujeres pueden ser consideradas como acciones específicas o afirmativas.

2.4. Las necesidades prácticas y los intereses estratégicos

Adicionalmente, desde el punto de vista de las estrategias para trabajar la igualdad de género, es importante enfocar las intervenciones a cubrir las necesidades prácticas de las mujeres, pero también los intereses estratégicos en materia de igualdad de género:

- Las **necesidades prácticas** son aquellas derivadas de las condiciones materiales. Generalmente estas demandas son básicas e inmediatas y suelen relacionarse con las carencias en las condiciones de vida. Resultan fácilmente observables y cuantificables y pueden ser satisfechas con recursos específicos en un relativo corto plazo. Aunque mejoran la condición de las mujeres, no cuestionan los fundamentos de la desigualdad de género ni conllevan cambios en la configuración de las relaciones o roles de género.

 **Por ejemplo**

Acceso a los servicios básicos de salud, a la alimentación, a la educación, a una vivienda digna, a un empleo, a unos ingresos...

- Los **intereses estratégicos**, por su parte, suponen una transformación de las relaciones de género y de la organización social.

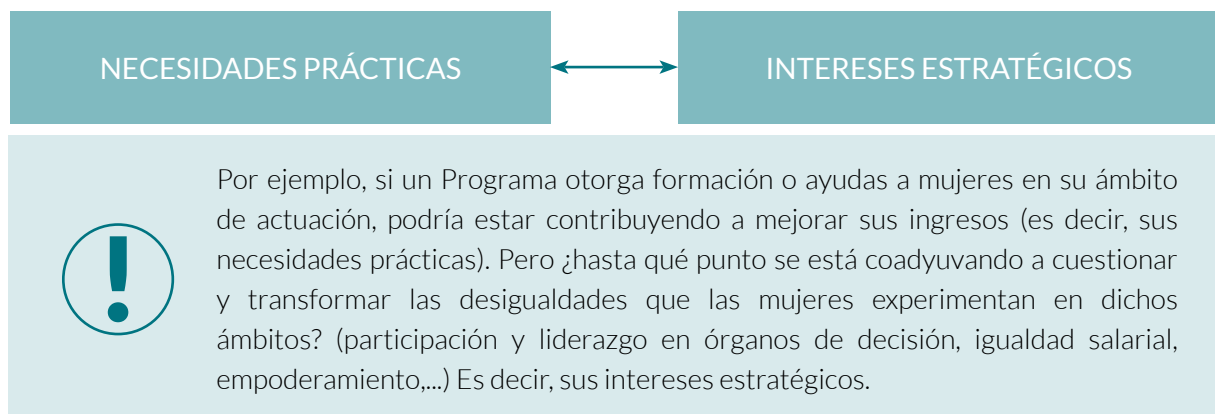
Se formulan a partir del análisis de la subordinación de las mujeres con respecto de los hombres. Están relacionados con las normas y con las tradiciones culturales que determinan la posición económica, social, política y cultural de las mujeres con relación a los hombres y con los pilares que sostienen las desigualdades de género, como la división sexual del trabajo, la desigualdad salarial, la diferente valoración de la maternidad y la paternidad, la violencia de género o el desigual acceso a la participación y al poder en la toma de decisiones en los niveles familiar, comunitario y social, entre otros.

Esas normas y tradiciones culturales son comunes a todas las mujeres, aunque su manifestación varíe en el tiempo y según la clase, la edad, la etnia, la religión o la cultura.

Los intereses estratégicos son más difíciles de visualizar y de cuantificar, por lo que su satisfacción es más abstracta. Requiere de procesos a largo plazo, personales y colectivos de toma de conciencia. Implican la transformación de los roles tradicionales de género y, por tanto, mejoran la posición de las mujeres y conducen a una mayor igualdad de género.

 **Por ejemplo**

Sensibilización social hacia la corresponsabilidad con las tareas del cuidado, fomento de la autonomía económica, física y política de las mujeres, etc.



Las necesidades prácticas e intereses estratégicos no son cuestiones contradictorias, sino complementarias. La resolución de las necesidades prácticas es a menudo indispensable hacia la consecución de los intereses estratégicos. Por ello, responder a las necesidades prácticas no debe ser un fin en sí mismo, sino más bien una óptica de cambio que desemboque en una evolución de la posición de las mujeres en la sociedad.

2.5. Enfoque de No Discriminación y Enfoque de Multiculturalidad

Finalmente, otros conceptos que deben mencionarse, al tratarse de principios básicos del Sistema de Cooperación Iberoamericana, y presentar una clara complementariedad y relevancia a la hora de incorporar la perspectiva de género, son:

• No discriminación

El Sistema de Cooperación Iberoamericano exige la incorporación del enfoque de no discriminación en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

La discriminación supone que ciertas personas, grupos o colectivos reciben un trato menos favorable o que padecen una desventaja particular por razón de alguna circunstancia personal o social.

El Principio de no Discriminación vela, entonces, por la igualdad de derechos y el reconocimiento de la dignidad de todas las personas, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color de la piel, el sexo biológico, la edad, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición socioeconómica, la orientación sexual o la identidad de género, el nacimiento o cualquier otra condición social.

La transversalización del enfoque de no discriminación en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos implica:

- **Visibilizar y reconocer la realidad de los colectivos en situación de discriminación.** El objetivo es introducir en los PIPA, al menos, los conceptos y la terminología que visibilicen una conciencia y un conocimiento mínimo sobre la existencia de colectivos discriminados, reconociendo las dificultades/ barreras existentes que estos enfrentan en el acceso a las actividades de los PIPA.
- **Integrar acciones positivas en las actividades de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.** El objetivo es incluir en los PIPA, desde su planificación, actividades e indicadores que eliminen barreras para alcanzar unos resultados que contribuyan a la igualdad de todos los colectivos.
- **Fomentar la participación de los colectivos discriminados en todo el ciclo de gestión del proyecto, así como en sus actividades específicas.** El objetivo es alcanzar la Igualdad material en la participación de las actividades propuestas por los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, entablando diálogos con los colectivos que representan los derechos de los grupos más vulnerados por discriminación.

• Multiculturalidad/ multiculturalismo

Del mismo modo el Sistema de Cooperación Iberoamericano exige la incorporación del enfoque multicultural en toda la cadena del proceso de gestión de los PIPA.

El enfoque multicultural supone el reconocimiento de las particularidades culturales, la promoción del diálogo intercultural y desarrollo igualitario entre culturas. En este sentido, la perspectiva multicultural tiene como objetivo central generar mecanismos para el reconocimiento, la participación equitativa y el

desarrollo de todos los grupos culturales que conforman la realidad de los estados iberoamericanos en los PIPA de la cooperación iberoamericana.

Para lograr estos propósitos, la transversalización del enfoque multicultural se sustenta en tres principios o pilares fundamentales:

- **El principio de reconocimiento de las diferencias culturales**, que supone contemplar, valorar y tener en cuenta en cada acción, proyecto y programa los valores y expresiones culturales de los grupos etno-culturales sujetos-objetos de las acciones.
- **El principio del diálogo intercultural y la justicia social**, que implica reconocer las desigualdades estructurales existentes entre los diferentes grupos etnoculturales sujetos-objetos de las acciones, proyectos y programas de cooperación y generar los mecanismos para tratar de revertir las desigualdades existentes entre los distintos grupos culturales en pos de favorecer espacios para el diálogo y la participación cultural lo más horizontales y equitativos posibles.
- **El principio de la diversidad cultural para el desarrollo**, que significa, por un lado, el reconocimiento del valor de la diferencia y diversidad de los pueblos y grupos que conforman la realidad cultural iberoamericana y, por otro, buscar mecanismos para su articulación en pos del desarrollo económico, social y cultural de las sociedades en su conjunto.

Es importante tener en cuenta la intersección de los tres enfoques que aborda el Manual Operativo: el enfoque de no discriminación, el de multiculturalidad y el de género

Para mayor detalle al respecto, revise las guías:

- [Guía para la incorporación de la perspectiva de no discriminación en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos](#)
- [Guía para la incorporación de la perspectiva multicultural en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana](#)

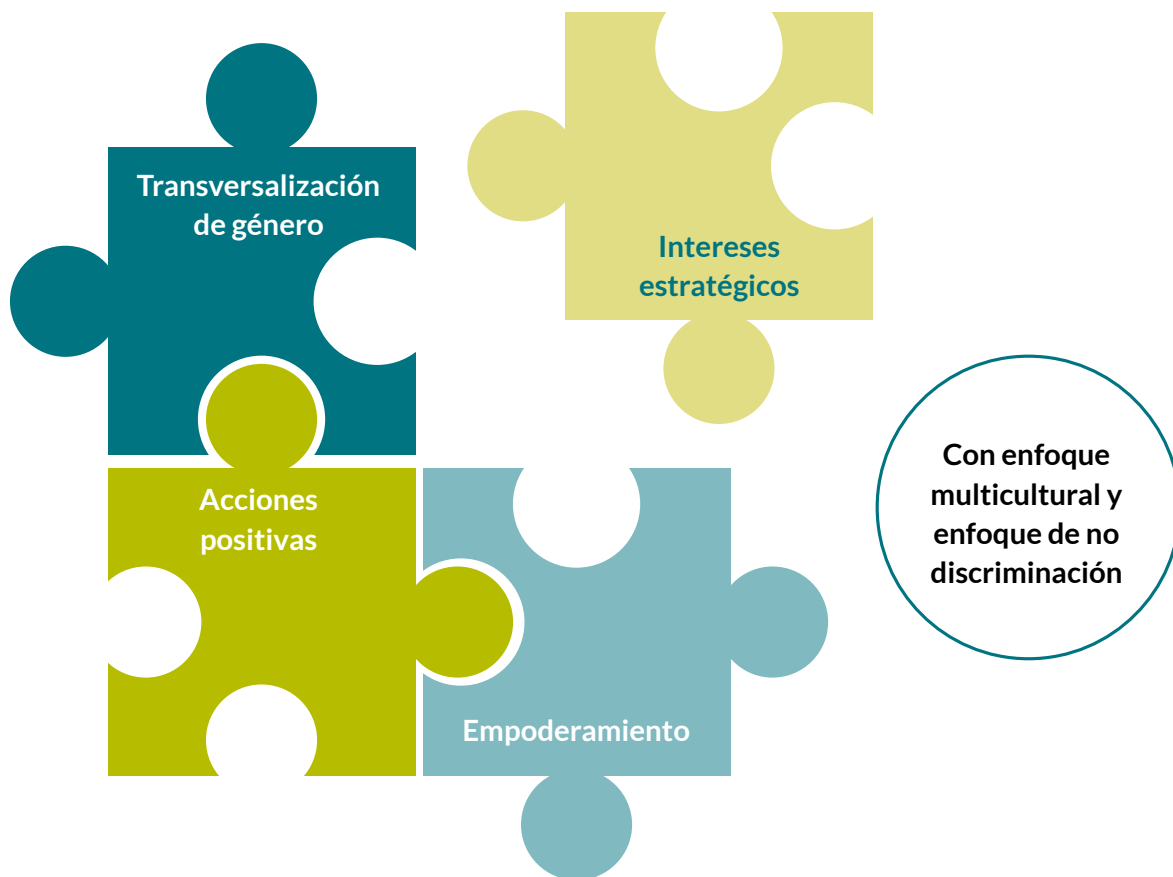
Adicional a ello, cabe señalar que la desigualdad de género a menudo se cruza con otras variables y desigualdades, lo que también lleva a incluir el enfoque de interseccionalidad a la hora de diseñar las intervenciones.

El enfoque de interseccionalidad entiende que no existe una condición única de mujer u hombre. Las identidades de las mujeres y hombres se encuentran impregnadas, además de por las relaciones de género, por la cultura, la etnia, el nivel socioeconómico, las creencias religiosas, la orientación sexual, la edad, el idioma, la diversidad funcional (discapacidad) y/u otras.

El análisis interseccional plantea, al respecto, que la desigualdad de género produce experiencias sustantivamente diferentes dependiendo de la combinación de desigualdades que se crucen. Este enfoque permite identificar la diversidad de situaciones que en este caso afectan a las mujeres.

2.6. En definitiva

La incorporación de la perspectiva de género en los PIPA debe concebirse como una **labor multidimensional**, en la que han de adoptarse varias estrategias y enfoques paralelos, que permitan dar una respuesta integral a las desigualdades de género.



3. Criterios para transversalizar la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana

Considerando las nociones previas anteriores, la Secretaría General Iberoamericana, en colaboración con el Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos, han establecido unos criterios de incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de guiar y monitorear los avances en materia de transversalización de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA).

En concreto, la Secretaría General Iberoamericana, en colaboración con el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos, ha establecido siete criterios mínimos de incorporación de la perspectiva de género.

La incorporación de los criterios mínimos por parte de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos se monitorea a través de la información reportada por los PIPA en la Plataforma de Seguimiento de la Cooperación Iberoamericana.

La plataforma de seguimiento de la Cooperación Iberoamericana www.cooperacioniberoamericana.org es un instrumento de apoyo a la renovación de la cooperación iberoamericana que permite el acceso de forma homogenizada y actualizada del estado de los PIPA.

La información reportada por los PIPA en la Plataforma de Seguimiento de la Cooperación Iberoamericana es responsabilidad de las Unidades Técnicas, que deberán completar anualmente la información de planificación y seguimiento. Como parte de este ejercicio, los PIPA deberán reportar las acciones previstas para transversalizar la perspectiva de género en su planificación, lo que dará cuenta del cumplimiento de los criterios aquí recogidos, y sobre los que también se les pedirá rendir cuentas en el seguimiento.

A continuación, se describen cuáles son estos criterios mínimos, con pautas y ejemplos concretos para ser aplicados en el contexto de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana.

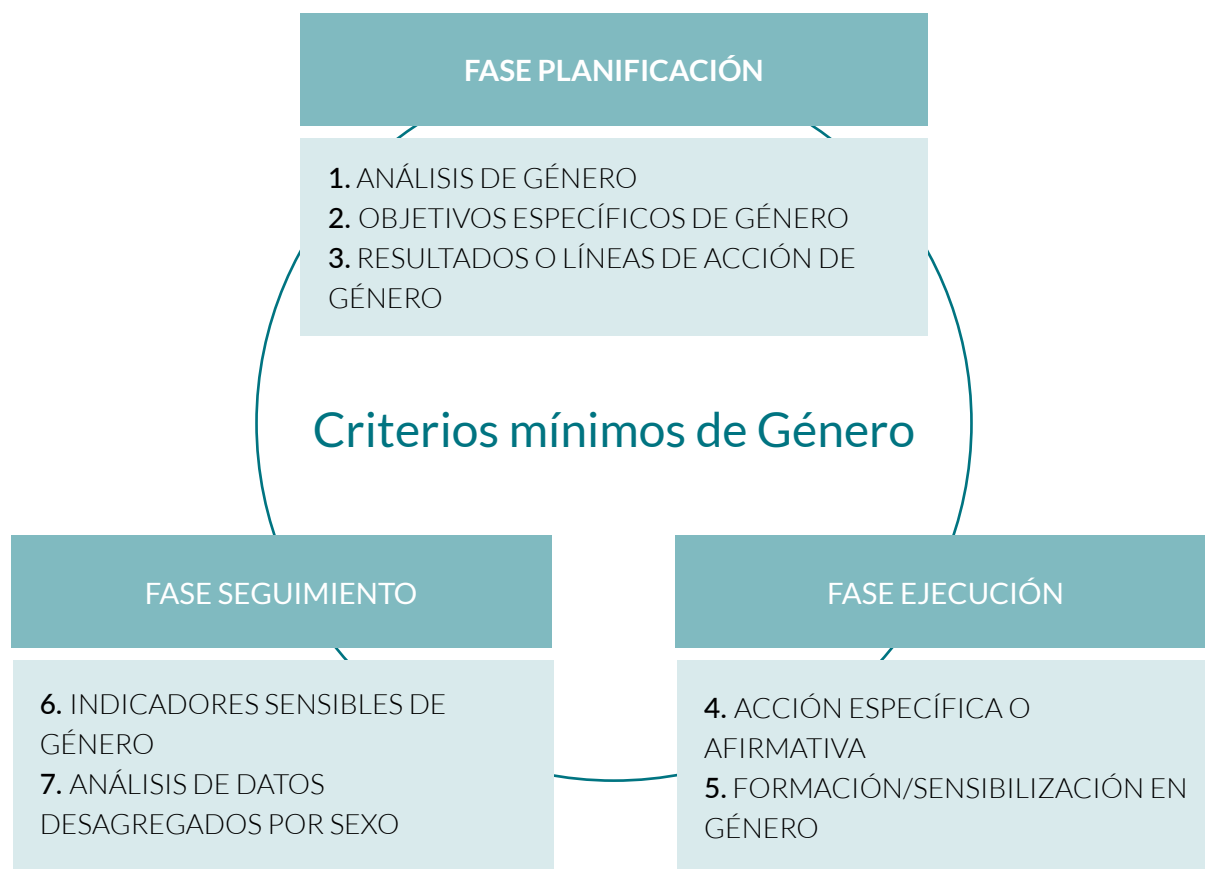
INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

La Plataforma de Seguimiento de la Cooperación Iberoamericana determinará que el PIPA ha transversalizado el género si se ha **incorporado un objetivo específico de género y/o si ha incorporado al menos 3 de los 6 criterios restantes.**

Criterios iberoamericanos para incorporar la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos:

Determinante:	
1	¿Se incluye al menos un objetivo específico de género , con un presupuesto adecuado para garantizar su ejecución?
Al menos en los 3 siguientes:	
2	¿Se ha elaborado o se encuentra en proceso de elaboración un análisis de género del sector/ámbito de actuación del PIPA que no excede el marco de la planificación estratégica en curso?
3	¿Se incluye al menos un resultado o línea de acción específica de género?
4	¿La planificación anual incluye alguna acción afirmativa entre sus actividades destinada a corregir la situación de desventaja de la que a menudo parten las mujeres?
5	¿Se incluyen actividades de formación/sensibilización en género a instituciones y/o población meta del PIPA?
6	¿Se incluye al menos un indicador sensible al género por Objetivo Específico?
7	¿Se analizan datos desagregados por sexo en la fase de monitoreo y seguimiento del PIPA?

Es importante resaltar que, cada uno de estos criterios, no son independientes entre sí, sino que forman parte de un ciclo completo donde cada fase retroalimenta la siguiente.



3.1. Análisis de Género

! ¿SABÍAS QUE...?	
Espacio Iberoamericano de Cultura	<p>En España las mujeres representan un 24% del total de personas empleadas en la industria cinematográfica y los hombres ocupan más de un 70% de los cargos de responsabilidad (CIMA, 2017).</p> <p>Entre las diez pinturas más caras jamás vendidas, ninguna está firmada por una mujer. Tampoco entre las que han alcanzado valores superiores a los 70 millones de dólares (theartwolf.com).</p> <p>Un estudio realizado en 25 museos de arte de Argentina constató que, en ellos, el promedio total de obras de mujeres no alcanzaba el 16 % (Carruba y Orieta, 2019).</p> <p>Hay solo dos mujeres chefs en la lista de los 50 mejores restaurantes del mundo (Huffpost, 2017).</p>



¿SABÍAS QUE...?

Espacio Iberoamericano de Conocimiento	<p>En América Latina solo el 35% del total de personas inscritas en programas de estudios del campo de las STEM son mujeres (Bello, A., 2020). Dentro de ellas, las mujeres tienden a especializarse en áreas como ciencias naturales, agricultura y veterinaria, y están subrepresentadas en los programas de ingeniería y computación (López-Bassols, 2018).</p> <p>De las personas que realizan solicitudes internacionales de patentes, solo el 17% son mujeres. En los campos relacionados con la ingeniería, las mujeres todavía se mantienen por debajo del 20% y en el ámbito de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el 88% de las patentes han sido registradas por equipos conformados únicamente por hombres (Bello, A., 2020).</p> <p>Las científicas mujeres publican menos trabajos que sus colegas hombres. En América Latina las mujeres solo publican el 38% de los artículos de ciencias físicas y químicas, y el 30% de los de ingeniería (Bello, A., 2020).</p> <p>Las mujeres reciben becas de investigación más reducidas que sus colegas hombres, además de que les resulta más difícil obtener capital de riesgo para iniciar startups de ciencia y/o tecnología (Bello, A., 2020).</p> <p>En muchas instancias de sus trayectorias profesionales, las mujeres científicas no logran alcanzar los puestos de jerarquía (techo de cristal) en todas las esferas de los sistemas nacionales de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI). De hecho, a nivel global, las mujeres representan el 53% y el 55% en las Universidades a nivel de grado y maestría. Sin embargo, la brecha se torna evidente a nivel de doctorado y se amplía durante la transición entre la universidad y el mercado de trabajo, donde menos del 30% de los investigadores son mujeres (Bello, A., 2020).</p>
Espacio Iberoamericano de Cohesión Social	<p>Estudios en varios países europeos muestran que casi el 80% de las mujeres con discapacidad es víctima de violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de las mujeres de sufrir violencia sexual (Huete, A., 2019).</p> <p>En América Latina el 12% de la población de 60 años y más es dependiente. Tanto la magnitud como la intensidad de la dependencia aumentan con la edad de la población. Para todos los grupos de edad, las mujeres son las más afectadas (Aranco, N. et al, 2018).</p> <p>En América Latina las mujeres indígenas suelen enfrentar formas diversas y sucesivas de discriminación: muy pocas oportunidades para acceder al mercado laboral, dificultades geográficas y económicas singulares para tener acceso a servicios de salud y educación, acceso limitado a programas y servicios sociales, tasas elevadas de analfabetismo, escasa participación en el proceso político y marginación social. La exclusión política, social y económica de las mujeres indígenas contribuye a una situación permanente de discriminación estructural, que las vuelve particularmente susceptibles a diversos actos de violencia (CIDH, 2017).</p>

! ¿SABÍAS QUE...?

Transversales / Otras áreas

En Iberoamérica, de las 9.120 acciones, proyectos y programas de Cooperación Sur y Triangular ejecutados entre 2006 y 2019, apenas 87 (el 0,95%) han tenido como objetivo explícito abordar cuestiones de género (SEGIB, 2020).

Las pruebas de colisión de vehículos son determinantes para mejorar la protección de las y los conductores. Hasta el momento, los maniqués utilizados en los ensayos y test de accidentalidad se realizaban con figuras o maniqués masculinos. Por esta razón, las mujeres resultaban más vulnerables a los impactos. Según las investigaciones existentes, las conductoras y las personas situadas en el asiento del copiloto tienen un 17% más de probabilidades de morir en un accidente que un ocupante masculino, aunque lleven el cinturón de seguridad. Además, en caso de un choque frontal, las mujeres que viajan en el interior del vehículo tienen un 73% más de probabilidades de resultar heridas graves que los hombres (Consumer Reports, 2019).

Los datos anteriores son una muestra de que casi ningún ámbito de intervención es neutro a las relaciones de género. Por ello es necesario elaborar un análisis de género que ayude a determinar el punto de partida de mujeres y hombres en el ámbito sectorial de los PIPA, ayudando a orientar las acciones que se llevarán a cabo para evitar profundizar las desigualdades existentes y contribuyendo a reducirlas.

Desarrollar un análisis de género implica analizar las diferentes maneras mediante las cuales mujeres y hombres se ven afectados por una situación o una acción en función de su diferente condición jurídica y social, sus roles y responsabilidades, así como de los diferentes beneficios y desventajas que pueden derivar de ella. Es decir, se trata de un análisis que permite visibilizar cómo se construyen las relaciones de desigualdad, para así identificar los ajustes que han de ser implementados desde el Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito para favorecer la igualdad de género.

Si no se tiene en cuenta el género como una categoría de análisis, estaremos asumiendo que hombres y mujeres parten de una misma situación, lo que puede derivar en actuaciones que no se corresponden con la realidad o que incluso profundicen las desigualdades de género.

Ninguna acción es neutral al género dado que toda acción siempre conlleva consecuencias positivas o negativas diferenciadas para hombres y mujeres:



Negativo: Se emplean normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.



Neutro: Normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas = su omisión reproduce las causas de la desigualdad.



Positivo y transformador: Se produce un cambio de las normas y roles promoviéndose que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Por tanto, conocer mejor la situación real de la población meta del PIPA a través del análisis de género, permite asegurar que las intervenciones no perpetúen las desigualdades de género, sino que, por el contrario, buscan contribuir a promover una mayor igualdad y justicia en las relaciones de poder entre géneros, además de hacer más eficaces y eficientes las intervenciones.

Además, los análisis de género también **pueden proporcionar importantes líneas de base** que sirvan para monitorear los avances del PIPA con relación con la reducción de las desigualdades de género identificadas en el ámbito/sector de actuación.

Para llevar a cabo el análisis de género existen una variedad de herramientas. Algunas fuentes que pueden utilizarse son:

- **Datos globales, regionales, nacionales** de la situación de las mujeres en el sector/ámbito de actuación.
- **Estudios e investigaciones específicas** sobre género y asuntos sectoriales y temáticos desarrollados por organismos oficiales u otras instituciones y organizaciones especializadas (mecanismos dedicados al adelanto de las mujeres, los estudios de género de ámbito universitario o los informes de las asociaciones de mujeres sectoriales).
- **Políticas y normativas** sobre igualdad de género de los países miembro.
- **Análisis de resultados/efectividad** de medidas implementadas por el programa anteriormente (por ejemplo, análisis de género de convocatorias anteriores de los PIPA u otras acciones).
- **Análisis de datos desagregados por sexo que haya recogido el PIPA**, de otras actividades que se hayan realizado (no solo de convocatorias), o de otros datos que recoja el PIPA/ instituciones que confirman el programa sobre su población meta.
- **Encuestas a los países/instituciones miembro del PIPA (REPI)** para conocer los recursos financieros, humanos e institucionales destinados a la igualdad de género, así como para identificar buenas prácticas que podrían ser sistematizadas o compartidas en el ámbito del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito.

Todas ellas representan fuentes de información de gran utilidad y pertinencia a tener en cuenta a la hora de elaborar el análisis de género.

Ahora bien, en el marco de los PIPA se recomienda utilizar varias fuentes y asegurar que el análisis considera e identifica tanto los marcos normativos y políticos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que los países/instituciones miembros hayan asumido, como el propio marco del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito.

Recursos

Los **Institutos de Estadística** o las Unidades especializadas de los Gobiernos Nacionales y **organismos multilaterales** (ONU Mujeres, CEPAL, PNUD, Banco Interamericano de Desarrollo, Banco Mundial) ofrecen en la actualidad una gran cantidad de datos desagregados por sexo que son útiles en la realización de análisis de género.

Existen también **Observatorios de Igualdad de Género** y **Sistemas de Indicadores de Género** a nivel de país y en organismos internacionales que ofrecen indicadores de género ya construidos.

Por ejemplo

El Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL: <http://www.cepal.org/oig/>

También existen **centros de recursos** con documentación especializada en diversas temáticas. Por ejemplo, el **Centro de Recursos de Genera Igualdad**, del PNUD, contiene una biblioteca con más de 1.200 títulos especializados en género y Gobernabilidad Democrática, Trabajo y Economía, Derechos Humanos, Diversidad, Seguridad y Justicia, Desarrollo Sostenible, Desarrollo Humano y Género y Comunicación: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/centro-de-recursos>

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Aunque el análisis de género debería efectuarse de forma óptima antes del inicio de la intervención, **puede realizarse en cualquier momento del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito.**

Se puede realizar un análisis de género específico o incorporar como parte del diagnóstico general que el PIPA haga sobre su sector/ ámbito de actuación.

Para que el análisis pueda validarse como criterio mínimo, debe estar finalizado y anexarse como documentación complementaria en el campo indicado para ello en la Plataforma de Seguimiento.

El análisis no podrá exceder la temporalidad de la planificación estratégica en la que se enmarque el Plan Operativo Anual (POA) bajo el que se reporte dicho análisis como resultado, o en su defecto, no podrá exceder los cuatro años de antigüedad. Durante este marco temporal, únicamente se validará la incorporación de este criterio en la fase de seguimiento y ejecución durante el primer año.

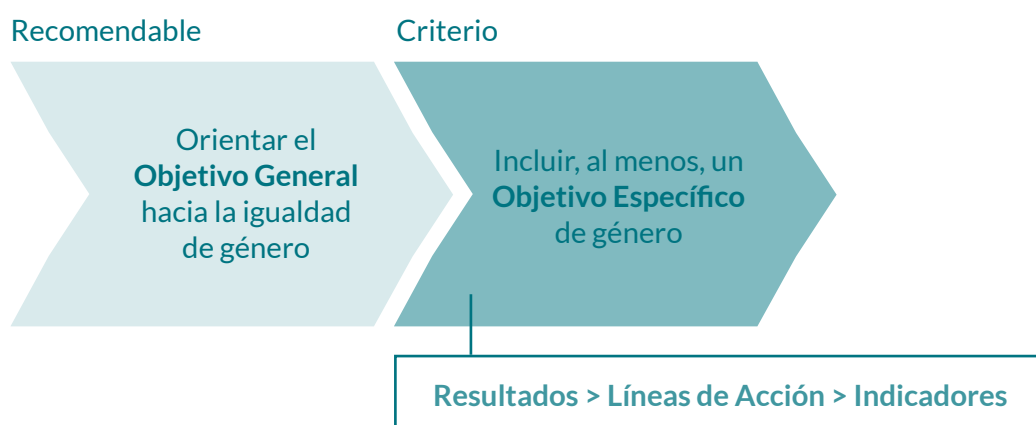
Es importante, asimismo, que el PIPA genere sus datos de fuentes primarias, es decir, por el propio PIPA gracias a la consulta a sus REPPi y acotando el campo a los resultados y objetivos esperados en sus planificaciones estratégicas.

3.2. Objetivo específico de género

Como se ha mencionado anteriormente, a la hora de formular un Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito es importante considerar en igual medida las necesidades e intereses de hombres y mujeres, así como el impacto de toda acción sobre la igualdad de género. Estas consideraciones deben reflejarse en el enfoque y alcance del PIPA, por lo que es recomendable que todos los objetivos, incluyendo el Objetivo General, se encuentren orientados a este fin, expresando de este modo el compromiso del programa con la igualdad de género.

No obstante, un criterio mínimo deseable para incorporar la perspectiva de género en el ciclo de la programación de los PIPA es la definición de, al menos, un objetivo específico género, ya que ello permitirá:

- **Abordar de manera concreta las brechas de género** que se hayan identificado en el sector o ámbito de actuación del PIPA.
- **Establecer una cadena de resultados específicos de género**, es decir, definir una secuencia causal con líneas de acción y actividades para asegurar unos resultados que garanticen de manera concreta la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, beneficios, recursos y oportunidades generadas por la intervención.



INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Para operativizar este criterio en la práctica, el PIPA deberá incluir al menos **un (1) objetivo específico de género. El objetivo específico de género necesariamente habrá de contar con un presupuesto, para poder asegurar su adecuada ejecución.**

La definición del objetivo u objetivos específicos será tan variada como los ámbitos de intervención del PIPA, su objetivo general, las posibilidades de trabajo con los agentes institucionales, los recursos disponibles, los mecanismos de intervención o tipo de líneas de acción, o los marcos normativos nacionales con los que se trabaja. Pero cualquiera que sea el alcance o el modo de afrontarlo habrá que asegurar que tal objetivo se dirige a cubrir una brecha de género real y sustancial en el ámbito de actuación del que se trate.

Brecha identificada	Objetivo general	Objetivo específico
ESPACIO IBEROAMERICANO DE CULTURA		
Falta de visibilidad y reconocimiento de las mujeres en las artes escénicas.	Promover en los Estados miembros y por medio de ayudas financieras, la creación de un espacio de integración de las Artes Escénicas, contemplando la igualdad de género en él.	Fomentar la visibilidad de las mujeres artistas en el espacio de integración de las Artes Escénicas.
ESPACIO IBEROAMERICANO DE CONOCIMIENTO		
Infrarrepresentación de mujeres en los puestos de liderazgo en el ámbito de la Ciencia y la Tecnología.	Contribuir al desarrollo armónico de la región iberoamericana a través de mecanismos de cooperación que buscan resultados científicos y tecnológicos transferibles a los sistemas productivos y a las políticas sociales, integrando la perspectiva de género en ellos.	Incrementar el liderazgo de las mujeres en los Grupos y Redes de Investigación.
ESPACIO IBEROAMERICANO DE COHESIÓN SOCIAL		
Mayores delitos violentos y agresiones de carácter sexual entre las mujeres y las niñas con discapacidad.	Contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad en la vida política, económica y social, a través de políticas que garanticen el pleno goce y ejercicio de sus derechos, contemplando la integración del principio de igualdad de género.	Mejorar el acceso a los servicios de atención y asistencia integral a las mujeres y niñas con discapacidad víctimas de delitos y agresiones sexuales.
TRANSVERSALES / OTRAS ÁREAS		
Los maniqués utilizados en los ensayos y test de accidentalidad de colisión de vehículos se realizaban con figuras o maniqués masculinos, por lo que las mujeres resultaban más vulnerables a los impactos.	Promover el desplazamiento seguro de personas usuarias, mujeres y hombres, en el sistema vial.	Mejorar la protección de las mujeres en los vehículos, reduciendo el impacto diferenciado en la colisión.

3.3. Resultado o línea de acción

Aunque no se haya incluido un objetivo específico directa o exclusivamente vinculado o destinado a la concreción de la igualdad de género, se sugiere incorporar resultados o líneas de acción específicas de género en cada objetivo específico.

Los resultados implican cambios positivos y sostenibles a largo plazo en las condiciones de vida de las personas o instituciones. Un resultado de género debe ser transformador e indicar las mejoras concretas a lograrse en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los resultados establecidos deben ser medibles y acompañarse de indicadores (y fuentes de verificación) para comprobar su alcance.

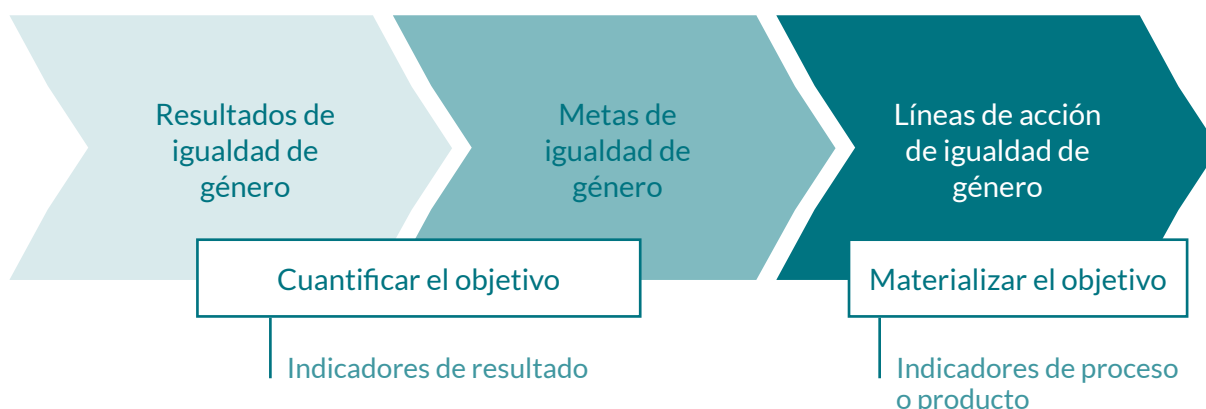
Asimismo, cada resultado debe llevar asociado una META realista y alcanzable, que marque lo que se espera lograr. Para establecer esta meta es prescriptivo conocer el punto de situación del que se parte respecto a ese resultado concreto, para incrementar o reducir el punto de situación de acuerdo con la tendencia más favorable sobre las mujeres. A menudo, los análisis de género realizados pueden apoyar en este ejercicio.

Por su parte, una línea de acción engloba un conjunto de actividades dirigidas a lograr un resultado que produzca cambios en las personas o en las instituciones y que tengan como objetivo contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los resultados y líneas de acción permiten, así, cuantificar y materializar el compromiso del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito con la igualdad de género.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Para operativizar este criterio en la práctica, el PIPA deberá incluir **al menos un (1) resultado y una (1) línea de acción específica de género en alguno de los Objetivos estratégicos definidos. Tanto el resultado como la línea de acción específica de género necesariamente deberán contar con un presupuesto, para poder asegurar su adecuada ejecución.**



Resultado	Meta	Línea de Acción
ESPACIO IBEROAMERICANO DE CULTURA		
Incremento de la visibilidad de las mujeres artistas en el espacio de integración de las Artes Escénicas.	Participación de, al menos, un 30% de artistas mujeres en las actividades organizadas dentro del espacio de integración de las Artes Escénicas.	Inclusión de espacios de exhibición específicos para obras dirigidas o protagonizadas por mujeres.
ESPACIO IBEROAMERICANO DE CONOCIMIENTO		
Incremento del liderazgo de las mujeres en los Grupos o Redes de Investigación.	30% de los Grupos o Redes de Investigación se encuentran liderados por mujeres.	Establecimiento de criterios de género en la selección de candidaturas en los Grupos y Redes de Investigación.
ESPACIO IBEROAMERICANO DE COHESIÓN SOCIAL		
Incremento de la protección y derechos de las niñas y mujeres con discapacidad frente a la violencia de género.	Al menos 5 países implementan un Protocolo para el abordaje de la violencia de género contra las mujeres y las niñas con discapacidad.	Fortalecimiento de capacidades para responder a la violencia de género contra las mujeres y las niñas con discapacidad.
TRANSVERSALES / OTRAS ÁREAS		
Incremento de participación de las mujeres en acciones de formación del personal de los organismos rectores de la cooperación sur sur (CSS) y cooperación triangular (CT).	Al menos el 50% del funcionariado participante en acciones de formación está compuesto por mujeres.	Inclusión de criterios de género en la selección del personal participante en los cursos de formación y capacitación continua.

3.4. Acciones específicas o afirmativas

Otro criterio mínimo esencial a considerar es la ejecución de acciones específicas o afirmativas.

Una acción afirmativa de género implica la adopción de acciones deliberadas de carácter temporal, encaminadas a corregir una situación de desventaja de las mujeres y acelerar, de este modo, la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las **acciones específicas o afirmativas** pueden ser de muchos tipos. Una tipología de estas, aunque no exhaustiva, son:

- Elaboración de investigaciones o diagnósticos sobre la situación de las mujeres.
- Definición de umbrales mínimos (o cuotas) destinados a mujeres en la resolución de convocatorias y/o la puesta en marcha de convocatorias específicas para mujeres.
- Acciones destinadas al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres (talleres de liderazgo para mujeres, apoyo a redes o a asociaciones de mujeres en el sector o ámbito de actuación).
- Actividades concretas para visibilizar la situación y el aporte de las mujeres (publicaciones, reportajes, exposiciones, artículos en prensa, seminarios, webinarios, presencia en redes sociales...).
- Acciones orientadas a abordar específicamente problemáticas de género identificadas (por ejemplo, acciones orientadas a reducir las tasas de analfabetismo entre las mujeres indígenas).

Acciones específicas
o afirmativas

Ejemplos:

- Investigaciones y estudios de género
- Umbrales mínimos de participación (cuotas)
- Acciones para el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres
- Acciones de visibilización
- Acciones para abordar problemáticas concretas

Para abordar adecuadamente las desigualdades de género es previsible que corresponda implementar más de una acción específica o afirmativa.

ESPACIO IBEROAMERICANO DE CULTURA

- Investigación sobre la participación de las mujeres en el mundo de la música y, en particular, de las orquestas, desde una perspectiva de género.
- Integración de ciclos de obras de mujeres artistas en las redes de Museos.
- Organización de cursos de liderazgo y gestión empresarial para mujeres del sector de la cocina.
- Establecimiento de espacios de encuentro de mujeres cineastas de Iberoamérica.
- Espacios de exhibición y exposición para las artesanías de las mujeres indígenas.

ESPACIO IBEROAMERICANO DE CONOCIMIENTO

- Establecimiento de un porcentaje mínimo de participación de mujeres líderes en los equipos de investigación para el acceso a ayudas a la investigación.
- Investigación sobre la participación de mujeres en las solicitudes de patentes y en los sistemas de propiedad intelectual.
- Investigación sobre las empresas lideradas por mujeres que son ganadoras de los premios de calidad.

ESPACIO IBEROAMERICANO DE COHESIÓN SOCIAL

- Elaboración de análisis nacionales de género y discapacidad.
- Desarrollo de una guía de recursos y servicios específicos para mujeres adultas mayores.
- Programas de alfabetización específicos para niñas y mujeres indígenas.

TRANSVERSALES / OTRAS ÁREAS

- Concesión de becas específicas para mujeres en convocatorias y formaciones.
- Investigaciones y estudios sobre las mujeres en la seguridad vial.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Es importante señalar que, en la contabilización de los criterios mínimos, **una formación en materia de igualdad de género no se considera una acción afirmativa** a no ser que esté dirigida exclusivamente a mujeres con el objetivo de corregir una situación de desventaja de la que pueden partir.

Por ejemplo, una formación en liderazgo a mujeres puede considerarse como una acción afirmativa si el objetivo de dicha capacitación es promover y aumentar la participación de mujeres en los espacios de toma de decisión.

Otras formaciones en materia de igualdad de género, ya sean dirigidas a la población o institución meta del PIPA, serán consideradas en el criterio "Formación/ Sensibilización en género" que se presenta a continuación.

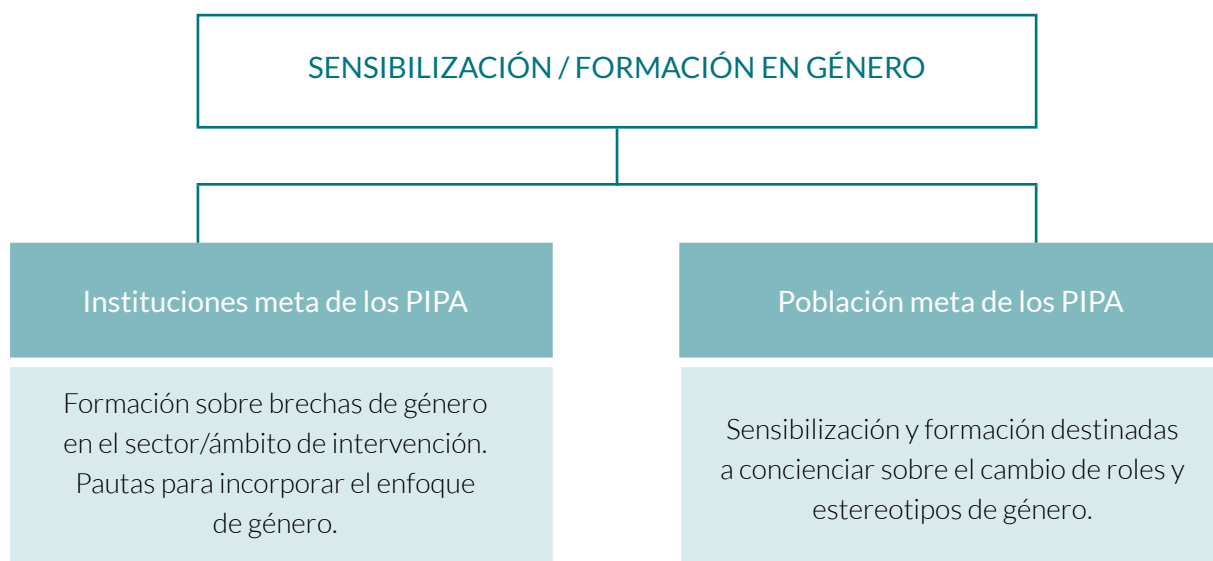
3.5. Formación/sensibilización en Género

Otro de los criterios mínimos considerados para integrar el enfoque de género en los PIPA es el diseño de actuaciones de sensibilización y capacitación en la materia, dirigidas a las instituciones y población meta de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

En el caso de las instituciones beneficiarias de los PIPA se tratará de acciones de formación dirigidas, específicamente, a dar a conocer las brechas de género existentes en el ámbito/sector de intervención, así como pautas para trabajar la perspectiva de género desde las distintas posiciones y entornos funcionales de cada una.

Respecto a la población meta de los PIPA se tratarán, a grandes rasgos, de acciones de sensibilización y formación destinadas a concienciar sobre el cambio de roles y estereotipos de género, como pueden ser:

- Sensibilización sobre derechos de las mujeres.
- Sensibilización en materia de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados.
- Información en prevención y servicios de atención a la violencia de género.
- Formación en nuevas masculinidades.



Por otro lado, precisar que, en el diseño de cualquier acción formativa, aunque no sea específica a la igualdad de género, es aconsejable promover la transversalización de género, tanto en los contenidos como en los aspectos logísticos y operativos, teniendo en cuenta una serie de elementos (como el horario de celebración, el equilibrio de género del equipo encargado de la exposición, los medios y canales de convocatoria, el uso de un lenguaje sensible al género, etc.).

3.6. Indicadores sensibles al Género

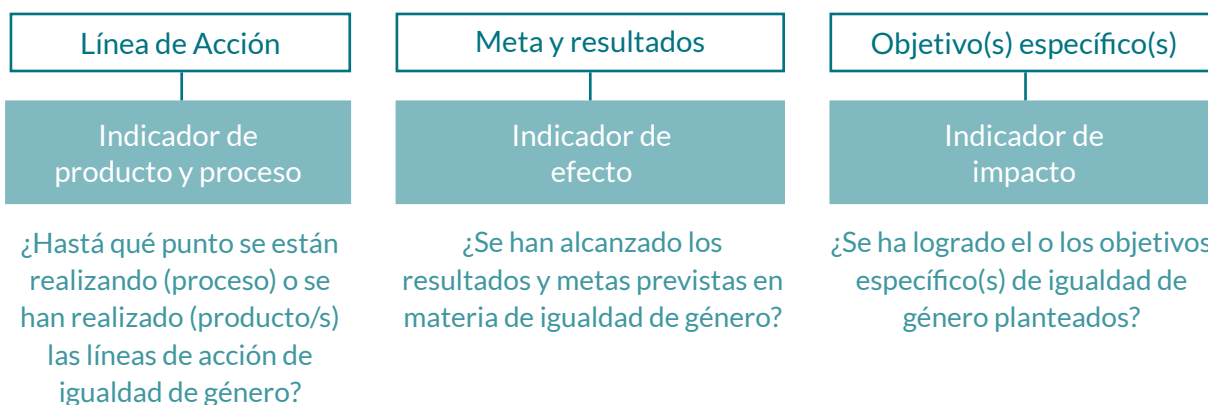
Un elemento clave de la planificación es la **definición de indicadores** que permitan medir los cambios logrados y hagan posible el **seguimiento y evaluación de los PIPA**.

Dada su importancia en la Gestión Orientada a Resultados de Desarrollo, otro criterio mínimo esencial a considerar es la definición de **indicadores sensibles al género**.

Los indicadores sensibles al género tienen la función de medir la situación y condición de las mujeres en relación con la de los hombres en distintos momentos del tiempo identificando los cambios producidos con relación a la desigualdad de género.

Dependiendo de lo que necesitemos medir, los indicadores se clasifican en indicadores de producto, de proceso, de efecto y de impacto:

- **Indicadores de producto (nivel línea de acción):** miden si la actividad se ha realizado o no. Son cuantitativos y miden los productos físicos (bienes y servicios cuantitativos) obtenidos con las actividades del proyecto.
- **Indicadores de proceso (nivel línea de acción):** parten de las líneas de acción y ayudan a medir, a término medio, el logro de los resultados.
- **Indicadores de efecto (nivel resultado):** miden los efectos que están produciendo las actividades en la variable que se quiere transformar.
- **Indicadores de impacto (nivel objetivo):** miden el cambio o transformación final que persigue el PIPA. Al considerar el enfoque de género dentro de estos criterios u objetivos se deben trasladar las preguntas pertinentes en cuanto a los productos, resultados e impactos específicos de género, es decir:



Los indicadores sensibles al género deben ser S.M.A.R.T.:

S: Específicos: concretos y que describan claramente la situación que se quiere alcanzar.

M: Medibles: que permitan, de una manera objetiva (independientemente de quien haga la medición), tomar el dato previsto sin influencias de intereses.

A: Alcanzables: los indicadores deben poder medirse, es decir, debemos contar con los recursos para tomar el dato.

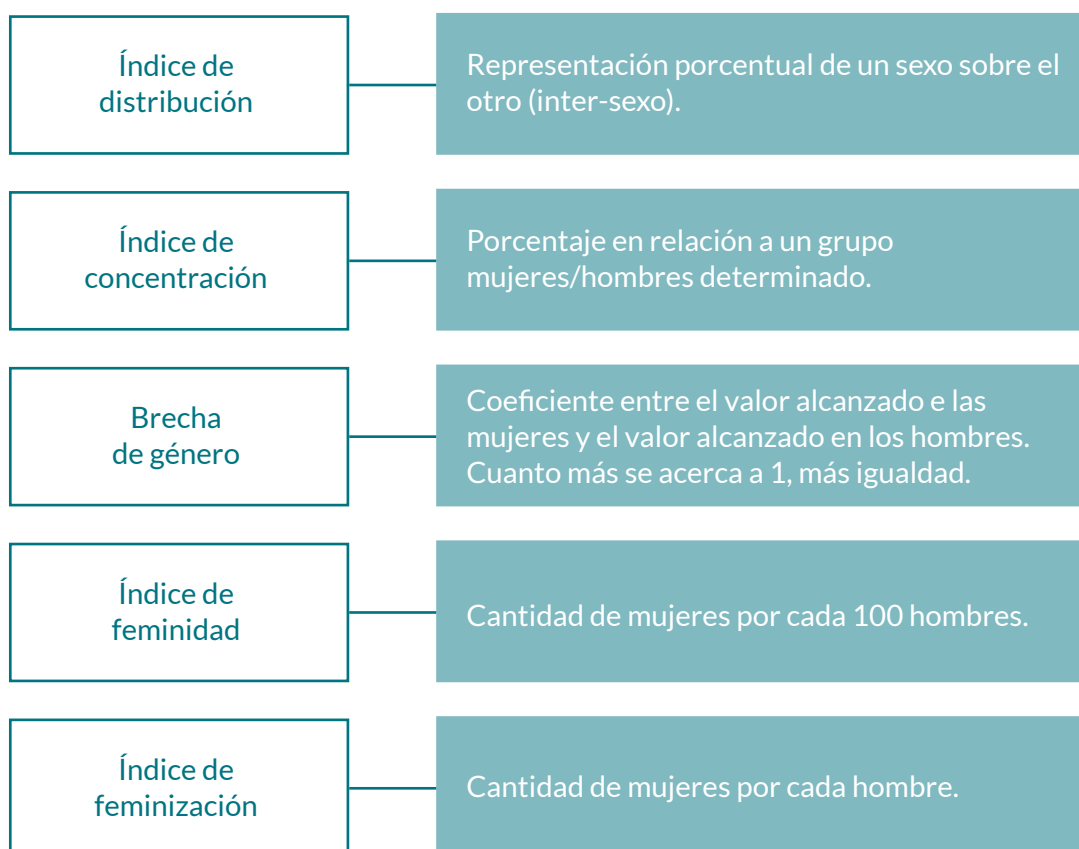
R: Realista: el indicador debe contribuir a la medición de la variable.

T: Temporales: se debe contemplar el momento (mes) en el que se va a tomar el dato.

Por otro lado, se debe considerar que, dado que con frecuencia las cuestiones relativas a la desigualdad de género resultan de difícil medición, se hace necesario el diseño de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos.

Los indicadores de género cuantitativos se utilizan, sobre todo, para medir los resultados diferenciales entre mujeres y hombres, así como la realización de procesos y resultados. Generalmente adoptan la forma medidas de síntesis relativas de la relación mujeres- hombres.

✓ Por ejemplo



Por su parte, los indicadores de carácter cualitativo resultan fundamentales para poner de manifiesto las transformaciones en comportamientos y actitudes, así como las visiones y percepciones de mujeres y hombres sobre los propios procesos de cambio (qué percepciones han cambiado, cómo se ha fortalecido el rol de las mujeres participantes, cómo ha cambiado la capacidad de las instituciones para trabajar con el enfoque de género, etc.). Dado que en el caso de los PIPA, se solicita que todos los indicadores sean cuantificables, los indicadores cualitativos pueden transformarse en medidas cuantitativas, como por ejemplo “% de valoraciones favorables”...

Indicador de proceso (durante) y producto (al final)	Indicador de efecto (resultado)
ESPACIO IBEROAMERICANO DE CULTURA	
<p>Nº de espacios de exhibición específicos destinados a obras dirigidas o protagonizadas por mujeres.</p>	<p>Porcentaje (%) de mujeres que exhiben sus obras en espacios de exhibición promovidos por el programa - Cuantitativo.</p> <p>Porcentaje (%) de obras vendidas gracias a la exhibición de obras en los espacios promovidos por el Programa - Cuantitativo.</p> <p>Porcentaje (%) de mujeres artistas participantes que reportan un impacto positivo en sus carreras como consecuencia de la exhibición de su obra - Cualitativo.</p>
ESPACIO IBEROAMERICANO DE CONOCIMIENTO	
<p>Nº de criterios de género establecidos en la selección de candidaturas en los Grupos y Redes de Investigación.</p>	<p>% de Grupos o Redes de Investigación participantes que se encuentran liderados por mujeres sobre el total - Cuantitativo.</p> <p>% de mujeres que reportan mayores facilidades para publicar sus investigaciones como resultado de la selección de su grupo o red de investigación - Cualitativo.</p>
ESPACIO IBEROAMERICANO DE COHESIÓN SOCIAL	
<p>Diseñado un protocolo para el abordaje de la violencia de género contra las mujeres y las niñas con discapacidad. (Si/ No)</p>	<p>Nº de países que aplican el protocolo para el abordaje de la violencia de género contra las mujeres y las niñas con discapacidad - Cuantitativo.</p> <p>% de valoración positiva del protocolo para el abordaje de la violencia de género contra las mujeres y las niñas por parte de las unidades de gestión involucradas en los países - Cualitativo.</p>
TRANSVERSALES / OTRAS ÁREAS	
<p>Nº de países que transversalizan género en sus documentos de formulación de proyectos en la CSS y en la CT.</p>	<p>Nº de organismos rectores que institucionalizan la perspectiva de género en la CSS y en la CT - Cuantitativo.</p> <p>% de organismos rectores que perciben una mejora en las competencias institucionales con la institucionalización de la perspectiva de género en la CSS y en la CT - Cualitativo.</p>

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Para que los indicadores sensibles al género se contabilicen como un criterio mínimo se requerirá incluir, al menos, **un indicador sensible al género por objetivo específico en cualesquiera de sus niveles.**

Asimismo, cabe aclarar que **los indicadores desagregados por sexo no se contabilizarán como indicadores sensibles al género, a no ser que intencionalmente estén dirigidos a medir una mejora en la situación y condición de las mujeres con relación a la de los hombres y señalar los cambios producidos en la reducción de la desigualdad de género.**

3.7. Análisis de datos desagregados por sexo

Finalmente, un criterio mínimo fundamental para incorporar la igualdad de género consistirá en desagregar y analizar todos los datos aportados por el PIPA por sexo.

Los datos desagregados por sexo son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo para presentar información estadística de forma separada para hombres y mujeres, niños y niñas.

La recopilación y análisis de datos desagregados por sexo es un necesario punto de partida para examinar el desempeño del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito desde una perspectiva de género y para examinar los efectos diferenciados que se hayan podido dar como resultado de las acciones de la intervención.

En la medida en que los datos recopilados lo permitan es aconsejable, además, que esta desagregación y análisis se realice en todos los niveles y con todos los cruces de variables posibles, es decir, por ejemplo, por ámbito rural/urbano, por nivel educativo, por edad, por grupo étnico, etc., dado que, en muchas ocasiones, las brechas o desigualdades de género suelen concentrarse en determinados grupos de población (por ejemplo, tasas de analfabetismo superior en las mujeres en los grupos de mayor edad) y, sin la suficiente desagregación, ello no se visibiliza.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Actualmente se considera indispensable que todo Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito aporte datos desagregados por sexo, es decir, que presente la información estadística del PIPA de forma separada para hombres y mujeres, niños y niñas. De no realizarse esta desagregación, será necesario proveer de una explicación y justificación para ello en la Plataforma de Seguimiento.

No obstante, para validarse como criterio mínimo, la desagregación de datos no será suficiente por sí misma ya que será necesario presentar (o anexar) en la Plataforma de Seguimiento un análisis de los datos desagregados.

Es decir, para una correcta integración del enfoque de género no es suficiente con presentar los indicadores desagregados por sexo, sino que también es necesario que esos datos vayan acompañados de una valoración descriptiva e interpretativa de los mismos.

3.8. Consideraciones adicionales

La Secretaría General Iberoamericana llevará a cabo un análisis anual para determinar el grado de cumplimiento de los criterios mínimos para la transversalización de la perspectiva de género en los ejercicios de planificación y ejecución a partir de la información reportada y volcada por cada PIPA en la Plataforma de Seguimiento de la Cooperación Iberoamericana.

Por ello, con el fin de poder validar el cumplimiento de cada criterio mínimo que haya sido seleccionado por el PIPA, se requerirá complementar la información con un texto explicativo en los apartados indicados para ello en la Plataforma.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Cabe aclarar que no se podrá reportar la misma acción/ actividad bajo más de un criterio a efectos de no duplicar la contabilización y validación de los esfuerzos llevados a cabo para asegurar una adecuada incorporación de la perspectiva de género.

A modo de ejemplo, en caso de haber reportado una acción de formación a mujeres bajo el criterio de acción afirmativa, no se podrá reportar adicionalmente bajo el criterio de formación a instituciones y/o población meta.

4. Otras acciones adicionales

Además de los criterios mínimos establecidos en el epígrafe anterior, la transversalización del enfoque de género en los PIPA requiere de la implementación de **otras acciones adicionales**.

Aunque dichas acciones no se contabilicen a efectos de la valoración del cumplimiento de los criterios mínimos, es muy aconsejable incorporarlos en las fases de planificación, ejecución y seguimiento.

Criterios adicionales para incorporar la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos:

8	Formación en género a las Unidades Técnicas y a los Consejos Intergubernamentales de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana
9	Alianzas/colaboraciones con organizaciones especializadas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
10	Comunicación inclusiva
11	Apoyo técnico especializado en igualdad de género
12	Realización de acciones puntuales de sensibilización en igualdad de género en el marco de las actividades del PIPA

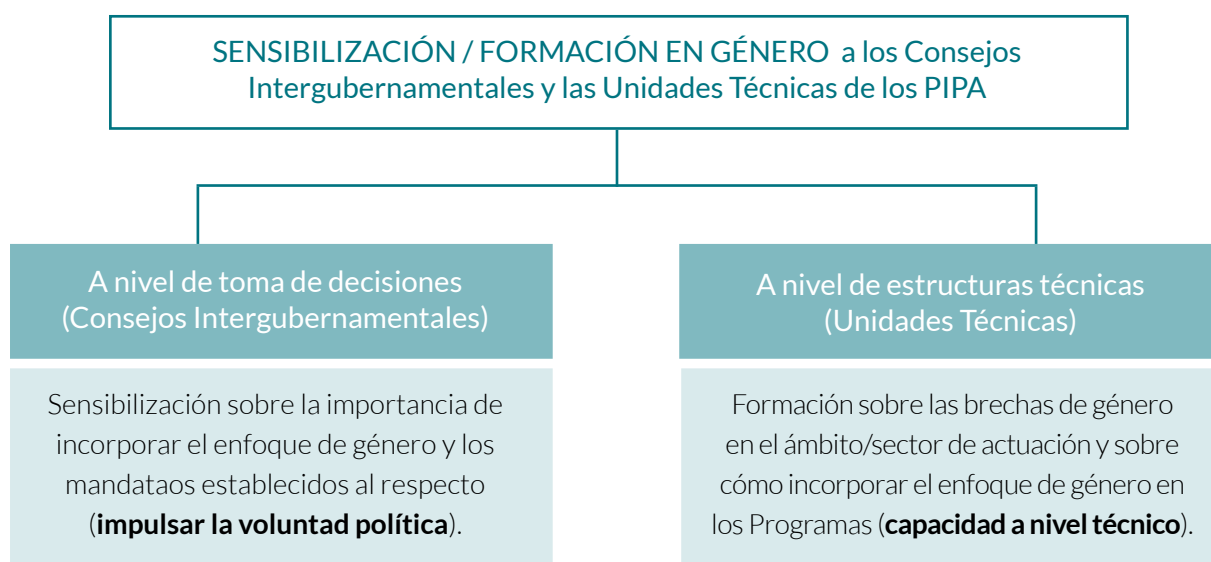
4.1. Formación en género a las Unidades Técnicas y Consejos Intergubernamentales de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana

A pesar de que el compromiso por incorporar el enfoque de género en los PIPA ha quedado reflejado en los distintos mandatos emanados de las Cumbres Iberoamericanas, esa voluntad y capacidad debe trasladarse a los distintos niveles de decisión en la cadena de gestión (personal de las Unidades Técnicas y Consejos Intergubernamentales de los PIPA), pues de esa voluntad depende que se impulse, de manera efectiva, la igualdad de género.

Por ese motivo, para asegurar una adecuada incorporación del principio, se considera esencial realizar acciones de sensibilización y formación a las personas involucradas en la gestión y toma de decisiones de los PIPA sobre la importancia de atender la dimensión de género en el sector de actuación y los diferentes aspectos a considerar en la programación.

A nivel de toma de decisiones el foco de este tipo de acciones se recomienda ponerlo en la sensibilización, haciendo hincapié en la importancia de incorporar el enfoque de género y los mandatos establecidos al respecto. Se tratará de alcanzar la voluntad política que precisa el impulso de la transversalización de la igualdad de género en los Consejos Intergubernamentales.

A nivel de las estructuras técnicas se debe hacer énfasis en la capacitación que traslade conocimientos y metodologías aplicados y aterrizados a la temática o sector sobre el que se está trabajando, de manera que la Unidad Técnica cuente con las capacidades necesarias para una correcta integración del enfoque de género en la gestión.



La formación y capacitación en igualdad de género del personal de las Unidades Técnicas de los PIPA y/o de los y las Representantes de los Programas e Iniciativas de la Cooperación Iberoamericana (REPPI) que participan en los Consejos Intergubernamentales se considera, por tanto, un elemento clave e imprescindible para la integración de la perspectiva de género.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Como recurso de inicio en materia de sensibilización y capacitación en igualdad de género la SEGIB tiene disponible el **curso gratuito Yo sé de género: Una introducción a la igualdad de género en el sistema iberoamericano** <https://www.segib.org/call/curso-yo-se-de-genero/>

No obstante, para dar por válida la acción de formación en género a las Unidades Técnicas y Consejos Intergubernamentales de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, será **necesario complementar este curso gratuito con otras acciones de formación adicionales.**

4.2. Alianzas/colaboraciones con organizaciones especializadas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género y profundizar el alcance de los resultados en los PIPA se sugiere promover el diálogo y establecimiento de alianzas y colaboraciones con organizaciones y entidades especializadas en género, según las particularidades nacionales.

Dicha colaboración puede resultar útil en varios sentidos:

- En la fase de diagnóstico, ayudar a identificar las brechas de género en el sector de intervención.
- En la fase de diseño, ayudar a identificar los impactos que el proyecto podría tener, positiva o negativamente, en las brechas de género.
- En la definición de objetivos y acciones, apoyar en el establecimiento de aquellas que resulten más efectivas y estratégicas para cerrar las brechas identificadas.
- Durante la ejecución del proyecto, difundir la información sobre el mismo, apoyar la realización de determinadas actividades, captar y contactar con potenciales mujeres beneficiarias, etc.
- Para el seguimiento y evaluación, analizar los resultados obtenidos, valorar la pertinencia de las acciones emprendidas, etc.

Entre el tipo de instituciones y organizaciones a considerar aquí se encuentran:

- Organizaciones internacionales (ONU Mujeres, PNUD...) o regionales (CEPAL, BID, la propia SEGIB).
- Mecanismos regionales, nacionales o locales de igualdad o de la mujer o unidades de género en los Ministerios o Secretarías destinados a promover la política de igualdad de género en los países.
- Organizaciones no gubernamentales de la sociedad civil que trabajan en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Asociaciones o redes de mujeres del sector de actuación/intervención.
- Observatorios de Igualdad.
- Universidades u otras instituciones académicas.
- Empresas del sector privado que promuevan prácticas de igualdad, generalmente en el marco de su política de Responsabilidad Social Corporativa.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Será necesario especificar en los apartados indicados para ello, en la Plataforma de Seguimiento, con quien se ha establecido la colaboración/ alianza y el alcance y objetivos de esta.

4.3. Comunicación inclusiva

La comunicación puede ser identificada como un área estratégica para cambiar las relaciones de desigualdad entre los géneros o, en su defecto, para reforzar y perpetuarlas. De ahí surge el concepto de un enfoque de género en la comunicación, reconociendo a la comunicación como un área crítica para el

cambio de modelos hacia la igualdad.

En este ámbito, se requiere el uso de un lenguaje y una comunicación inclusiva en todos los documentos, comunicaciones y materiales producidos por los PIPA, lo que supone:

- **A nivel de lenguaje**, evitar el masculino como genérico o el sexismo. Los errores más frecuentes del sexismo en el lenguaje son utilizar diferentes tratamientos para cada sexo (minimizando a las mujeres); diferentes cualidades para mujeres y para hombres; el uso del género femenino para descalificar y alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos y actitudes que se les asignan.
- **A nivel de imágenes**, evitar el uso de imágenes discriminatorias y/o que reproduzcan los roles tradicionales de género (por ejemplo, asociar la imagen de las mujeres a temas de belleza y estética, las de los hombres con el mundo competitivo y profesional, etc.). Se sugiere, en cambio, representar a mujeres y hombres en igualdad, especialmente en relación con los mensajes que hagan referencia a la toma de decisiones.

Así, utilizar una comunicación inclusiva no se limita al uso del “a/o” o “as/os”. También implica asumir formas de comunicación que no discriminen ni invisibilicen a cualquiera de los géneros, emitir mensajes e imágenes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres, y fomentar las comunicaciones no discriminatorias.

Más allá de la comunicación inclusiva o no sexista, la comunicación con enfoque de género incluye el desarrollo de estrategias destinadas a difundir y sensibilizar en materia de igualdad de género a distintos públicos y audiencias. Dependiendo de a quién vayan dirigidas, los objetivos de la estrategia de comunicación variarán.

Así, por ejemplo, en el marco de los PIPA, desde el punto de vista de la comunicación habrá que adoptar protocolos o sistemas para el uso de una comunicación inclusiva, pero el alcance puede ser más amplio, estableciendo líneas de comunicación internas en los organismos de gestión, canales específicos de comunicación para potenciales mujeres beneficiarias, o campañas de sensibilización en el entorno (que pueden ser integradas dentro del criterio mínimo de formación/sensibilización en género).

Este tipo de medidas, de mayor alcance y cobertura, representan acciones específicas o afirmativas, en este caso, en el ámbito de la comunicación.



INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Para que esta acción pueda ser validada, será necesario explicar en los apartados indicados para ello en la Plataforma de Seguimiento las medidas que se han llevado a cabo para asegurar la inclusión de un lenguaje sensible al género en las comunicaciones del PIPA (por ejemplo, la elaboración y difusión de materiales específicos, la realización de cursos de formación al personal, la adopción de una política institucional, la elaboración de una guía/ documento de orientaciones, etc.).

4.4. Apoyo técnico especializado en igualdad de género

La transversalización de género implica la disposición de recursos humanos especializados. Por ello, otra acción recomendable para una correcta integración de la perspectiva de género en los PIPA pasa por contratar a personal o consultorías especializadas en temas de género dentro del ámbito/sector de actuación concreto del PIPA.

Estas contrataciones pueden ir dirigidas a:

- Elaborar análisis y diagnósticos y estudios especializados.
- Apoyar los procesos de planificación (definir los objetivos estratégicos, las líneas de acción que resulten más afectivas...).
- Realizar actividades o de formación y sensibilización en materia de igualdad de género.
- Elaborar informes de seguimiento y evaluación que analicen las realizaciones y resultados en la materia.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Para que esta acción pueda ser validada, será necesario indicar en la Plataforma de Seguimiento datos relevantes de la persona experta, así como especificar sus responsabilidades en la planificación y ejecución del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito.

Asimismo, y a nivel de recursos humanos internos de las Unidades Técnicas los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, también es recomendable:

- Introducir en los procesos de selección del equipo humano del PIPA, criterios sobre conocimiento y sensibilidad de género.
- Procurar contar con una representación equilibrada de **mujeres y hombres**.

Por último, con carácter general, cuando se realicen contrataciones externas para cubrir servicios o productos de cualquier naturaleza, no exclusivamente de género, también es conveniente introducir criterios de género en los términos de referencia o descripciones de las licitaciones, así como en la selección de proveedores (por ejemplo, experiencia o solvencia en materia de igualdad de género, desarrollo de políticas de igualdad a nivel de recursos humanos en la organización, representación de las mujeres en las planillas...).

4.5. Realización de acciones puntuales de sensibilización en materia de igualdad de género en el marco de las actividades generales del PIPA

Las actividades desarrolladas por los PIPA constituyen un importante punto de entrada para realizar labores de sensibilización relacionadas con la igualdad de género con la población/instituciones meta.

Es decir, aunque una actividad no sea específica de género, puede aprovecharse el espacio y las personas/instituciones participantes en la misma para incluir acciones puntuales de sensibilización y visibilización de temas clave relacionados con la igualdad de género como, por ejemplo, sobre los derechos de las mujeres, la prevención y servicios de atención a la violencia de género, la importancia de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados, etc.

INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS EN EL MARCO DE LOS PIPA:

Para que esta acción pueda ser validada, será necesario indicar en la Plataforma de Seguimiento información detallada sobre la acción puntual desarrollada, así como la población/ institución meta a quien estuvo dirigida la sensibilización.

Bibliografía

Aranco, N. et al. (2018). Panorama de envejecimiento y dependencia en América Latina y el Caribe . BID.

Bello, A. (2020). Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres.

BID. (2018). Evaluación de impactos socioeconómico de inclusión de género en el sector de infraestructura de transporte. Informe no publicado.

CIDH. (2017). Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas.

CIMA. (2017). Informe CIMA.

ENRED Panamá. (2018). Diagnóstico y Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género en Panamá. BID, Gobierno de la República de Panamá.

Huete, A. (2019). Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección. BID.

Huffpost. (8 de Abril de 2017). ¿Dónde están las mujeres en la alta cocina? Obtenido de https://www.huffingtonpost.es/yolanda-dominguez/donde-estan-las-mujeres-en-la-alta-cocina_a_22031282/

López-Bassols, V. et al. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta de medición. BID.

ONU Mujeres. (2016). La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres. México.

ONU Mujeres. (2020). Estado de situación con relación a los mecanismos de inversión y financiación con impacto positivo en la igualdad de género en la región latinoamericana y caribeña y de prácticas innovadoras a nivel global. Programa Ganar-Ganar. UE, OIT, ONU Mujeres.

SEGIB. (2016). GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE EN LOS PROGRAMAS, INICIATIVAS y PROYECTOS ADSCRITOS DE LA COOPERACIÓN IBEROAMERICANA.

UNFPA. (2018). Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe.

UNICEF. (2019). Perfil del matrimonio infantil y las uniones tempranas.

Andorra
Argentina
Bolivia
Brasil
Colombia
Costa Rica
Cuba
Chile
R. Dominicana
Ecuador
El Salvador
España
Guatemala
Honduras
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
Portugal
Uruguay
Venezuela



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana