

Secretaría General  
Iberoamericana

Secretaria-Geral  
Ibero-Americana

# GUÍA

prático para incorporar os critérios  
de integração da

## **PERSPETIVA de GÉNERO**

nos Programas, Iniciativas  
e Projetos Adstritos da  
Cooperação Ibero-Americana

**© Secretaria-Geral Ibero-Americana**

Paseo de Recoletos, 8  
28001 Madrid

Copyright SEGIB. Abril 2021.

**Autoras do Guia:**

Laura Molpeceres Álvarez e Estíbaliz Infante Rodríguez, Consultoras especialistas em matéria de género (ENRED)

Claudia Briones, Coordenadora da Área de Género (SEGIB)

**Direção:**

María Andrea Albán Durán, Secretária para a Cooperação Ibero-Americana (SEGIB)

**Colaboração e contribuições:**

Laura Ruíz Jiménez e Adriana Osset Alonso, Técnicas da Direção de Coordenação, Planificação, Acompanhamento e Avaliação (SEGIB)

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

**Design e produção:**

[designforabetterworld.org](http://designforabetterworld.org) by Pablo Elorriaga



Secretaría General  
**Iberoamericana**

Secretaria-Geral  
**Ibero-Americana**

# GUÍIA

**prático** para incorporar os critérios  
de **integração** da

## **PERSPETIVA de GÉNERO**

nos Programas, Iniciativas  
e Projetos Adstritos da  
Cooperação Ibero-Americana

# Prefácio

Atualmente é inegável que a igualdade de género não só é um direito humano fundamental, mas também a base necessária para alcançar sociedades sustentáveis. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável reflete essa ideia ao promover o compromisso da comunidade internacional para com a obtenção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, através do objetivo específico número 5 e, de forma transversal, dos restantes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Os países ibero-americanos não são alheios a estes progressos em matéria de igualdade de género. De facto, conscientes de que as mulheres sofrem mais discriminações e desvantagens no exercício dos seus direitos, nas últimas décadas todos assumiram compromissos institucionais determinantes no que respeita aos direitos humanos das mulheres; ratificaram a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; criaram mecanismos nacionais para o progresso das mulheres e/ou igualdade de género e, muitos deles, modificaram as suas constituições e códigos civis, estabelecendo quotas para fomentar a paridade na representação e qualificando a violência de género como um crime.

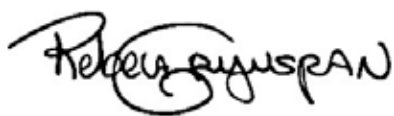
Apesar dos progressos significativos, a desigualdade de género continua a ser uma característica estrutural da região. As mulheres participam menos no mercado de trabalho que os seus pares masculinos e, quando o fazem, estão mais expostas à precariedade; também carregam com a maior parte ou com todas as responsabilidades dos trabalhos de prestação de cuidados e domésticos, são mais vulneráveis à pobreza e, independentemente do seu estrato social, sofrem múltiplas formas e tipos de violência pelo simples facto de serem mulheres. Até hoje, ainda não se alcançou a paridade em termos de representação política e de tomada de decisões.

A chegada da pandemia da COVID-19 não fez mais do que revelar e exacerbar essas diferenças de género. Por partirem de uma posição de desigualdade para enfrentar a crise sanitária e socioeconómica, o impacto nas mulheres foi diferenciado e desproporcionado.

A este respeito, é de recordar que a partir de 2005 as Cimeiras Ibero-Americanas têm vindo a reiterar o mandato de promover a perspetiva de género como eixo transversal da Cooperação Ibero-Americana. Este compromisso viu-se reforçado na Cimeira de Veracruz, realizada em 2014, onde se encarregou a SEGIB de incorporar a perspetiva de género no Sistema Ibero-Americano, numa aposta que engloba, ente outros, os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos por se tratar dos principais instrumentos da nossa cooperação. O compromisso foi revalidado em cimeiras posteriores, tais como na Cimeira de Cartagena de 2016 e na Cimeira de La Antigua de 2018, onde além disso se aprovou a inclusão de um eixo específico dedicado a promover a igualdade de género no Plano de Ação Quadrienal da Cooperação Ibero-Americana e, mais recentemente, na Cimeira de Andorra de 2021.

Em resposta a esta vontade política e ao compromisso expresso para com a igualdade de género no Sistema Ibero-Americano, e com o objetivo de impulsionar a qualidade, eficácia, eficiência e coerência dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana, a Secretaria-Geral Ibero-Americana apresenta estas *Orientações práticas para a incorporação da perspetiva de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana*, a fim de contribuir

assim com uma explicação facilmente compreensível do que representa aplicar a perspetiva de género e oferecer orientações práticas para a sua implementação em todas as etapas do ciclo de programação. Ao assumir o desafio de integrar a perspetiva de género, os PIPA contribuirão com as suas ações de cooperação não só para avançar na direção de sociedades mais igualitárias, prósperas e resilientes, mas também para que a “nova normalidade” pós-COVID-19, seja uma “normalidade melhor”, que não deixe ninguém para trás.



**Rebeca Grynspan**

Secretária-Geral Ibero-Americana



**María Andrea Albán Durán**

Secretária para a Cooperação Ibero-Americana

# ÍNDICE

<b>1. SEM ABORDAGEM DE GÉNERO NÃO HÁ QUALIDADE</b>	<b>7</b>
1.1. QUADRO POLÍTICO E REGULAMENTAR PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NA IBERO-AMÉRICA	7
1.2. A IGUALDADE DE GÉNERO NA COOPERAÇÃO IBERO-AMERICANA	10
<b>2. ALGUMAS NOÇÕES PRÉVIAS</b>	<b>14</b>
2.1. IGUALDADE DE GÉNERO E EQUIDADE DE GÉNERO	14
2.2. ESTRATÉGIAS COMPLEMENTARES: AÇÕES POSITIVAS E TRANSVERSALIZAÇÃO	15
2.3. O EMPODERAMENTO DAS MULHERES	17
2.4. AS NECESSIDADES PRÁTICAS E OS INTERESSES ESTRATÉGICOS	18
2.5. ABORDAGEM DE NÃO DISCRIMINAÇÃO E ABORDAGEM DE MULTICULTURALIDADE	20
2.6. EM SÍNTESE	22
<b>3. CRITÉRIOS PARA TRANSVERSALIZAR A PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PROGRAMAS, INICIATIVAS E PROJETOS ADSTRITOS DA COOPERAÇÃO IBERO-AMERICANA</b>	<b>23</b>
3.1. ANÁLISE DE GÉNERO	25
3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO DE GÉNERO	30
3.3. RESULTADO OU LINHA DE AÇÃO	32
3.4. AÇÕES ESPECÍFICAS OU AFIRMATIVAS	34
3.5. FORMAÇÃO/SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE GÉNERO	36
3.6. INDICADORES SENSÍVEIS AO GÉNERO	37
3.7. ANÁLISE DE DADOS DESAGREGADOS POR SEXO	40
3.8. CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS	41
<b>4. OUTRAS AÇÕES ADICIONAIS</b>	<b>42</b>
4.1. FORMAÇÃO EM MATÉRIA DE GÉNERO ÀS UNIDADES TÉCNICAS E CONSELHOS INTERGOVERNAMENTAIS DOS PROGRAMAS, INICIATIVAS E PROJETOS ADSTRITOS DA COOPERAÇÃO IBERO-AMERICANA	42
4.2. ALIANÇAS/COLABORAÇÕES COM ORGANIZAÇÕES ESPECIALIZADAS EM IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES	44
4.3. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA	44
4.4. APOIO TÉCNICO ESPECIALIZADO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO	46
4.5. REALIZAÇÃO DE AÇÕES PONTUAIS DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO CONTEXTO DAS ATIVIDADES GERAIS DOS PIPA	47
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>48</b>

# 1. Sem abordagem de género não há qualidade

## 1.1. Quadro político e regulamentar para a igualdade de género na Ibero-América

*A igualdade de género é um princípio integrado nos quadros regulamentares e políticas públicas dos países ibero-americanos, com respostas coordenadas na agenda global e regional.*

Nas últimas décadas, os países ibero-americanos registaram grandes progressos regulamentares e institucionais relativamente aos direitos humanos das mulheres e à igualdade de género. Todos ratificaram os principais instrumentos internacionais em matéria de igualdade, nomeadamente, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, 1979) e a Declaração e Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial Sobre a Mulher (Pequim, 1995), que continuam a marcar o caminho a seguir para alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. Os Estados da região também criaram estruturas institucionais para garantir o cumprimento destes compromissos e promoveram políticas públicas para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Em particular a partir de 1977, a arena política e institucional da América Latina e do Caribe em torno da igualdade de género também foi influenciada pelas Conferências Regionais sobre a Mulher (convocadas pela CEPAL com carácter permanente e regular, com uma frequência não superior a três anos), que representam um espaço de intercâmbio regional que aposta em que as exigências a favor dos direitos das mulheres e da igualdade de género se tornem compromissos governamentais, previstos nos chamados Consensos.

Esta agenda regional reforça-se com a atual agenda internacional de desenvolvimento pós-2015, conhecida por Agenda 2030, que representa um desafio partilhado entre todos os países para alcançar o desenvolvimento sustentável sem que ninguém fique para trás. O referido compromisso, assumido de forma global, traduz-se em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (os chamados ODS) e em 169 metas de carácter integrado e indivisível, de alcance mundial e de aplicação universal.

Concretamente, esta agenda estabelece um objetivo específico (ODS 5) orientado para alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas.



A igualdade de género deve ser um princípio integrado nos restantes ODS.



5.1. Acabar com a discriminação contra as mulheres



5.2. Eliminar todas as formas de violência de género



5.3. Eliminar o casamento infantil e a mutilação genital feminina



5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico



5.5. Participação plena e igualdade de oportunidades



5.6. Acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos



5.A. Igualdade de direitos aos recursos económicos



5.B. Melhorar o uso de tecnologias e TIC



5.C. Políticas e leis para a igualdade

Fonte: Imagens extraídas das Nações Unidas



A Agenda 2030 também reconhece o empoderamento das mulheres como uma condição prévia à obtenção do conjunto dos objetivos, o que exige considerar as questões de género de forma transversal nos restantes ODS. Esta transversalização é evidente, especialmente se tivermos em conta a relação da CEDAW com os objetivos da Agenda 2030 em todas as suas dimensões, tal como mostra a imagem.

**Relação dos ods com a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**



Fonte: Imagem extraída de (ONU Mulheres, 2016)

## 1.2. A Igualdade de Género na Cooperação Ibero-Americana

*A vontade política e o compromisso expresso para com a igualdade de género, incluem-se entre as obrigações do Sistema da Cooperação Ibero-Americana e, mais concretamente, constituem um requisito de qualidade dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana.*

Em conformidade com os compromissos assumidos a nível internacional pelos diferentes países, a Cooperação Ibero-Americana integrou o princípio da igualdade de género como parte essencial dos seus compromissos.

O mandato de género tem vindo a ser reiterado em todas as Cimeiras, a partir da XV Cimeira de Salamanca (2005), onde as/os Chefes de Estado e de Governo da Ibero-América mandataram a SEGIB para promover a abordagem de género como eixo transversal da cooperação ibero-americana através de ações e projetos sobre essa matéria.

Este compromisso ratificou-se na XVII Cimeira de Santiago do Chile (2007), na qual se aprovou a Primeira Estratégia da Cooperação Ibero-Americana que reitera a necessidade de transversalizar a abordagem de género nas intervenções da Cooperação Ibero-Americana, incluindo os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA).

### Mandatos de género nas Cimeiras Ibero-Americanas



Posteriormente, na XXI Cimeira, realizada no Paraguai em 2011, entre os objetivos e características da Estratégia da Cooperação Ibero-Americana estabeleceu-se que as intervenções da Cooperação Ibero-Americana integrassem a equidade de género.

Em 2014, na XXIV Cimeira Ibero-Americana realizada em Veracruz, a prioridade do género foi ainda mais reforçada para todas as ações e mecanismos do Sistema de Cooperação, instando-se a Secretaria-Geral Ibero-Americana a assumir o mandato de incorporar a transversalização da perspetiva de género no Sistema Ibero-Americano.

De igual forma, na XXV Cimeira, realizada em Cartagena em 2016, confirmou-se o compromisso de fomentar ações para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres de forma transversal no espaço ibero-americano como elemento essencial para o desenvolvimento sustentável. No quadro desta Cimeira, também se aprovou a nova versão do Manual Operacional dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação, que procura promover a qualidade, eficácia, eficiência e coerência da Cooperação Ibero-Americana. Para esse efeito, esclarecem-se os critérios que os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana (PIPA) devem cumprir, entre os quais se encontra o de transversalizar a perspetiva de género em todas as etapas do ciclo de programação, ou seja, na formulação, planificação, implementação, acompanhamento, monitorização e avaliação.

### *Manual Operacional da Cooperação Ibero-Americana* **INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO**

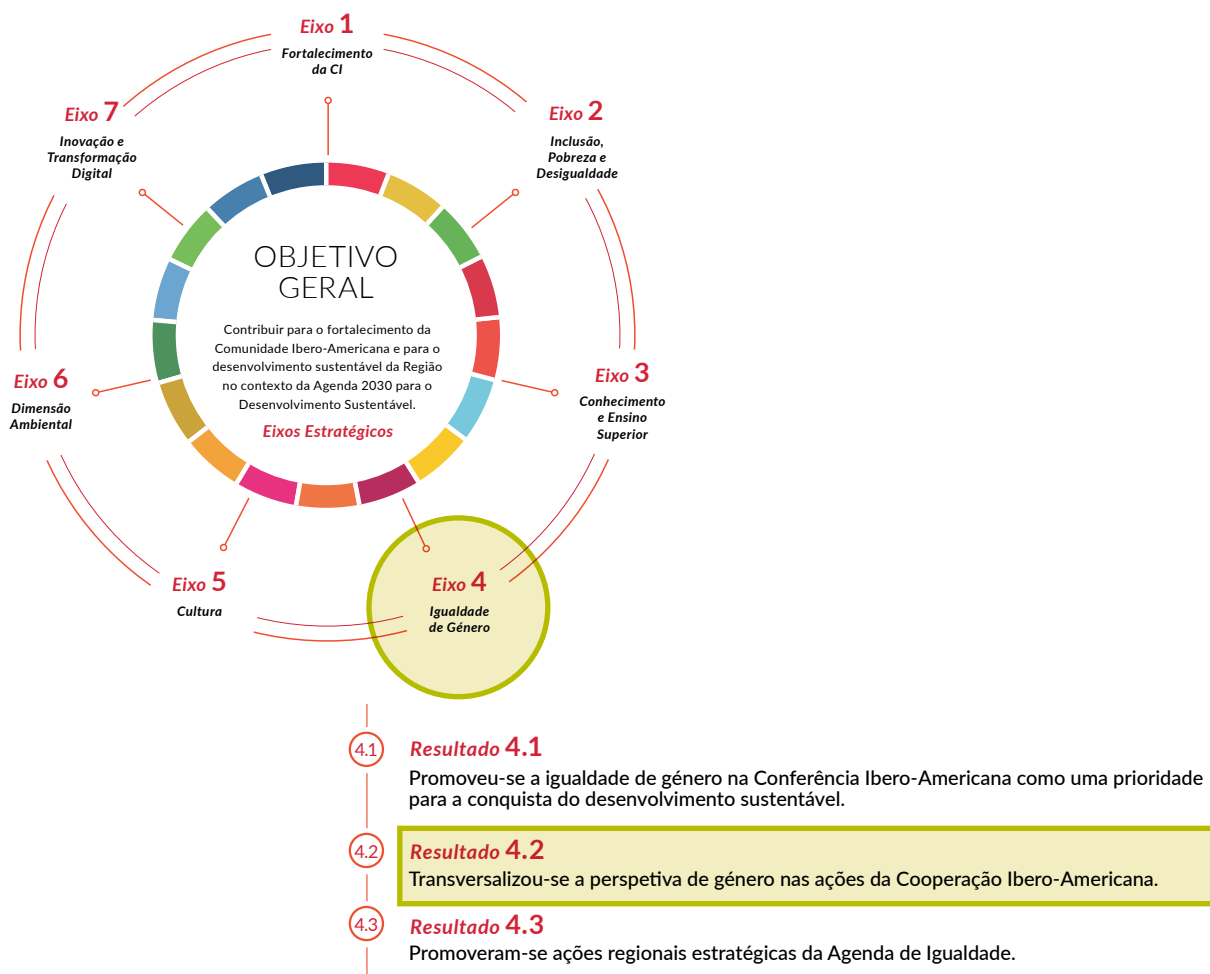
**34.** Prosseguir com a obtenção do desenvolvimento envolve criar oportunidades para todas as pessoas, sendo conscientes de que as mulheres estão sujeitas a maiores discriminações e desvantagens no exercício dos seus direitos. Por isso, os **Programas e Iniciativas contarão com uma adequada perspetiva de género** e esforçar-se-ão proativamente para atingir a igualdade de género, oferecendo maiores oportunidades e fortalecendo a capacidade de decisão e ação das mulheres.

**35.** Em resposta aos mandatos das Cimeiras Ibero-Americanas, os Programas e Iniciativas deverão ter em conta a **perspetiva de género em todas as etapas do ciclo de programação**, ou seja, na formulação, planificação, implementação, acompanhamento, monitorização e avaliação. Isto envolve considerar as diferentes condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens para, através das ações do Programa ou Iniciativa, contribuir para reduzir as desigualdades existentes. Neste sentido, também será importante implementar ações específicas dirigidas às mulheres nos espaços ou âmbitos onde continuem a existir disparidades.

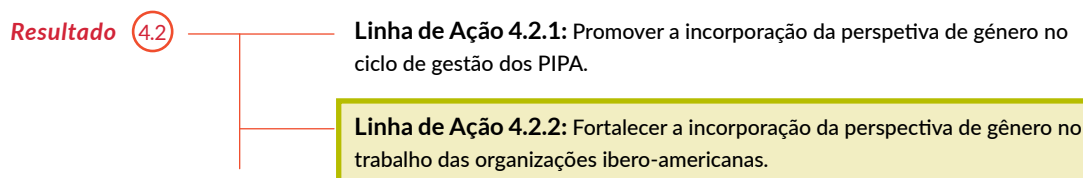
Novamente, na XXVI Cimeira Ibero-Americana, realizada em 2018 em La Antigua Guatemala, instou-se a aprofundar e fortalecer a transversalização da perspectiva de género em todos os âmbitos, instruindo-se a SEGIB para manter e reforçar a linha de trabalho dedicada a promover a igualdade de género na Cooperação Ibero-Americana de acordo com o II Plano de Ação Quadrienal da Cooperação Ibero-Americana 2019-2022 (II PACCI).

Com efeito, no II PACCI, também aprovado no contexto da XXVI Cimeira Ibero-Americana de La Antigua Guatemala, incluiu-se pela primeira vez um eixo específico sobre igualdade de género (Eixo 4), evidenciando-se a importância e centralidade adquiridas por este princípio na cooperação ibero-americana.

Imagem 4: Igualdade de Género no PACCI



De entre os seus objetivos, o Eixo 4 engloba um resultado concreto relacionado com as ações da cooperação ibero-americana e uma linha de ação, a 4.2.1, dirigida a promover a incorporação da perspectiva de género no ciclo de gestão dos PIPA.



Esse compromisso foi consolidado na recente XXVII Cimeira de Andorra de 2021, onde se encarregou a SEGIB de continuar a promover a transversalização da perspetiva de género no conjunto do Espaço Ibero-Americano, tendo em conta o impacto desproporcionado provocado pela COVID-19 nas mulheres.

Assim, atendendo aos mandatos vinculativos da Cimeira Ibero-Americana e com o objetivo de orientar e monitorizar os progressos em matéria de transversalização de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA), a Secretaria-Geral Ibero-Americana, em colaboração com o Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos, estabeleceu um conjunto de critérios mínimos para a incorporação da perspetiva de género.

*O conteúdo deste Guia destina-se a facilitar às diferentes estruturas de gestão dos PIPA, especialmente às Unidades Técnicas, uma **melhor compreensão e aplicação dos referidos critérios.***

## 2. Algumas noções prévias

Com o objetivo de facilitar uma melhor interpretação dos critérios para incorporar a perspectiva de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana, este capítulo dedica-se a realizar um breve panorama de alguns conceitos básicos e das estratégias vulgarmente aplicadas.

*Este guia entende o **conceito de género** como o conjunto de símbolos, práticas, representações, regras e valores construídos socialmente a partir da diferença sexual (sexo). Ou seja, o género refere-se às **características, papéis, atitudes, comportamentos e responsabilidades culturalmente atribuídos às mulheres e aos homens**. O conceito também aponta para as **relações entre ambos os sexos, relações essas que historicamente foram de poder, discriminação e exclusão, onde a mulher ficou relegada para um segundo plano**.*

### 2.1. Igualdade de Género e Equidade de Género

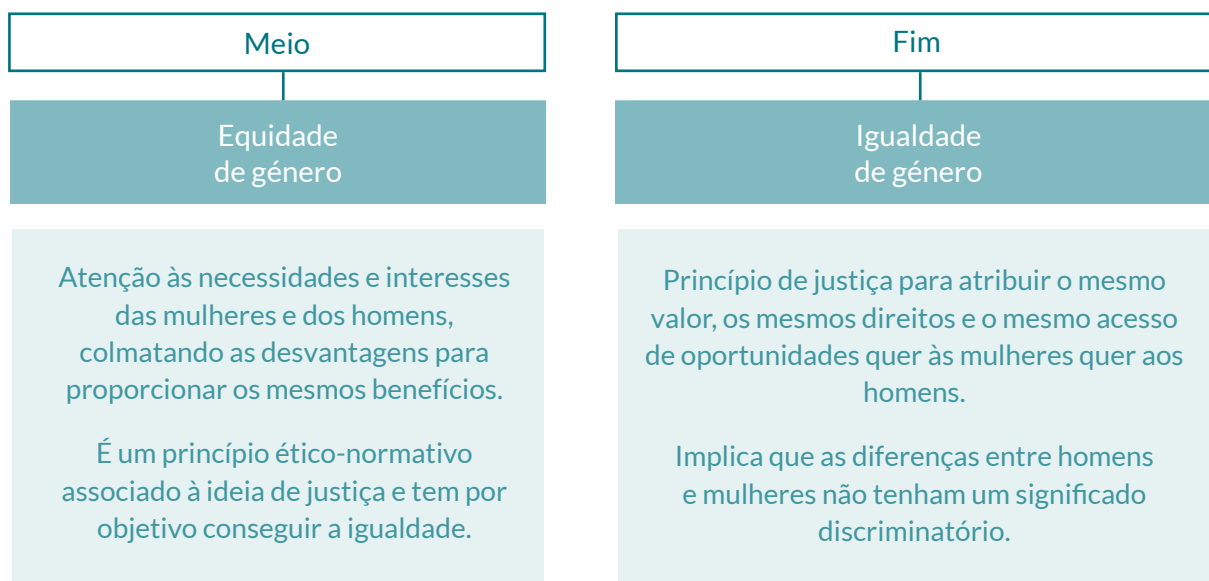
Embora muitas vezes equidade de género e igualdade de género se utilizem indistintamente, não são sinónimos nem conceitos intercambiáveis.

A equidade procura dar resposta e cobrir as necessidades e interesses de pessoas em situação de desvantagem, colmatando e compensando as situações desiguais das quais podem partir. Exige, portanto, a implementação de ações deliberadas, geralmente de carácter temporário, destinadas a corrigir as desigualdades provenientes das diferenças de género, idade, origem étnica ou de qualquer outro fator que produza efeitos discriminatórios.

Por conseguinte, a equidade de género é um meio para alcançar a igualdade de género, não um fim. Por sua vez, a igualdade de género é um direito humano consagrado e protegido por diferentes instrumentos nacionais e internacionais, e por esse motivo uma obrigação legal da qual os Estados não se podem eximir.

O direito à igualdade procura garantir a igualdade no gozo e exercício dos direitos de homens e mulheres, atribuindo-lhes o mesmo valor e tratamento e o mesmo acesso às oportunidades com igualdade de resultados. Por outras palavras, implica que as diferenças entre homens e mulheres não tenham um significado discriminatório.

Assim, contribuir para a obtenção da igualdade de género deve ser um objetivo prioritário dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana.



Cabe assinalar que a equidade de género é um princípio ético-normativo não vinculativo em termos jurídicos, que contém um elemento de interpretação da justiça, geralmente baseado na tradição, costumes, religião ou cultura e que, por vezes, prejudica os direitos das mulheres. É por isso que a partir da Quarta Conferência Mundial da Mulher de Pequim de 1995, se acordou em utilizar internacionalmente o termo igualdade de género. Tal foi confirmado pelo Comité da CEDAW na sua Recomendação Geral 28, na qual “Para cumprir as suas obrigações em virtude da Convenção, se exortam os Estados Partes a utilizar exclusivamente os conceitos de igualdade entre mulheres e homens ou igualdade entre os géneros e não o conceito de equidade entre os géneros”.

## 2.2. Estratégias complementares: ações positivas e transversalização

Na incorporação da perspetiva de género trabalha-se com duas estratégias que não são exclusivas, mas sim complementares, dando lugar ao que se conhece como estratégia dual.

Estas estratégias são:

- **A transversalização de género:**

Envolve a incorporação da perspetiva de género no ciclo completo dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos e na estrutura e organização encarregada de os promover.

A transversalização de género não é um objetivo em si mesmo, mas sim uma estratégia para atingir a igualdade de género.

É o processo de incluir e dar resposta às experiências, necessidades e interesses dos homens e das mulheres a todos os níveis e de avaliar as implicações e os efeitos diferenciados de qualquer ação que se planeie, por forma a que os homens e as mulheres beneficiem por igual e que a desigualdade desapareça.



## As conclusões do ECOSOC de 1997 definem a incorporação da perspetiva de género como:

*O processo de avaliação das consequências para as mulheres e os homens de qualquer atividade planificada, inclusive das leis, políticas ou programas, em todos os setores e a todos os níveis. É uma estratégia destinada a fazer com que as preocupações e experiências das mulheres, bem como as dos homens, sejam um elemento integrante da elaboração, aplicação, supervisão e avaliação das políticas e dos programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, por forma a que as mulheres e os homens possam deles beneficiar por igual e se impeça que as desigualdades se perpetuem. O objetivo final é o de alcançar a igualdade [efetiva] entre os géneros.*

Incorporar a perspetiva de género como dimensão integral na configuração, implementação, monitorização e avaliação de um Programa, Projeto ou Iniciativa, inclui:

### Por exemplo

- Análise de género.
- Integração de objetivos de género.
- Definição de linhas de ação específicas para promover a igualdade.
- Indicadores sensíveis ao género.
- Formação/sensibilização de agentes-chave.
- Comunicação inclusiva.
- Orçamentos específicos de género.

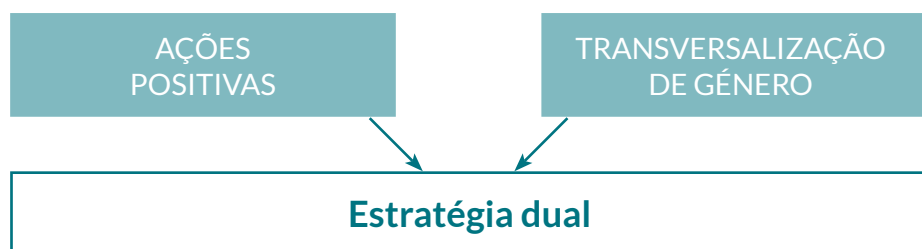
### • **Ações positivas ou afirmativas:**

As ações positivas ou afirmativas são medidas corretoras, específicas e temporárias a favor das mulheres para corrigir e reduzir de forma progressiva as situações de desigualdade relativamente aos homens. Frequentemente, estas atividades contribuem para reforçar as capacidades e a participação das mulheres e para melhorar a condição e posição das mulheres nos espaços de poder e na tomada de decisões.

### Por exemplo

- Quotas de participação reservadas às mulheres (na seleção de concursos, ajudas e subvenções, em equipas de seleção...).
- Atividades concretas para dar visibilidade à contribuição e ao papel das mulheres no setor/âmbito de intervenção.
- Atividades de formação para mulheres.

As ações positivas ou afirmativas podem e devem fazer parte da estratégia de transversalização. Daí o conceito de estratégia dual.



As ações positivas nunca devem ser consideradas como um privilégio, mas antes como uma medida compensatória.



A transversalização não substitui as ações específicas, complementa-as.

*Os critérios mínimos para incorporar a perspectiva de género que se apresentam neste Guia são o reflexo de como levar à prática a estratégia dual no ciclo de programação dos PIPA.*

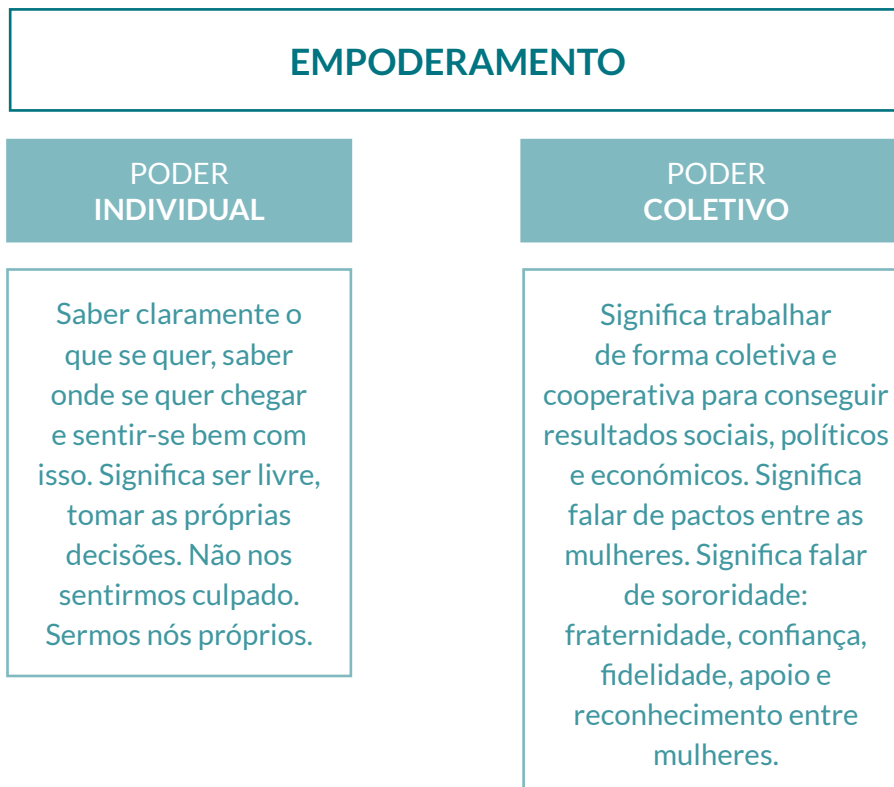
## 2.3. O empoderamento das mulheres

De forma complementar, surgiu a estratégia do empoderamento das mulheres para se referir ao aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisões e de acesso ao poder.

O que se pretende com a estratégia de empoderamento é fortalecer as capacidades e a posição social, económica e política das mulheres, considerando o poder como algo transformador: “poder para”, entendido como a capacidade de agir, avançar e investir na própria vida, e assim conseguir transformar as condições de partida, o ambiente e as relações de poder. Ou seja, que as mulheres adquiram consciência das suas capacidades, direitos e mérito: que ganhem poder e autonomia.

*A palavra **empoderamento** provém do termo inglês empowerment que significa: facultar, habilitar, autorizar. Significa a tomada de consciência do poder que individual e coletivamente as mulheres devem adquirir.*

Nesse sentido, o empoderamento das mulheres representa um fim em si mesmo e um meio para alcançar a igualdade entre homens e mulheres.



Estas são algumas das linhas de ação que promovem o empoderamento das mulheres:

 **Por exemplo**

- Workshops de liderança feminina.
- Fortalecimento das redes e associações de mulheres.
- Visibilidade das mulheres em cargos de decisão.

*As linhas de ação destinadas a promover o empoderamento das mulheres podem ser consideradas ações específicas ou afirmativas.*

## 2.4. As necessidades práticas e os interesses estratégicos

Sob o ponto de vista das estratégias, para trabalhar o tema da igualdade de género é importante focar as intervenções na cobertura das necessidades práticas das mulheres, mas também nos seus interesses estratégicos em matéria de igualdade de género:

- As **necessidades práticas** são as que resultam das condições materiais. Geralmente, estas necessidades são básicas e imediatas e costumam estar relacionadas com carências nas condições de vida. São facilmente observáveis e quantificáveis e podem satisfazer-se com recursos específicos num curto espaço de tempo. Embora melhorem as condições das mulheres, não questionam os fundamentos da desigualdade de género nem comportam mudanças na configuração das relações ou papéis de género.

 **Por exemplo**

Acesso a serviços básicos de saúde, alimentação, educação, habitação digna, emprego, rendimentos...

- Os **interesses estratégicos** pressupõem uma transformação das relações de género e da organização social.

Formulam-se a partir da análise da subordinação das mulheres relativamente aos homens. Estão relacionados com as regras e com as tradições culturais que determinam a posição económica, social, política e cultural das mulheres relativamente aos homens e com os pilares que sustentam as desigualdades de género, tais como a divisão sexual do trabalho, desigualdade salarial, diferente valorização da maternidade e paternidade, violência de género e acesso desigual à participação e ao poder na tomada de decisões a nível familiar, comunitário, social e outros.

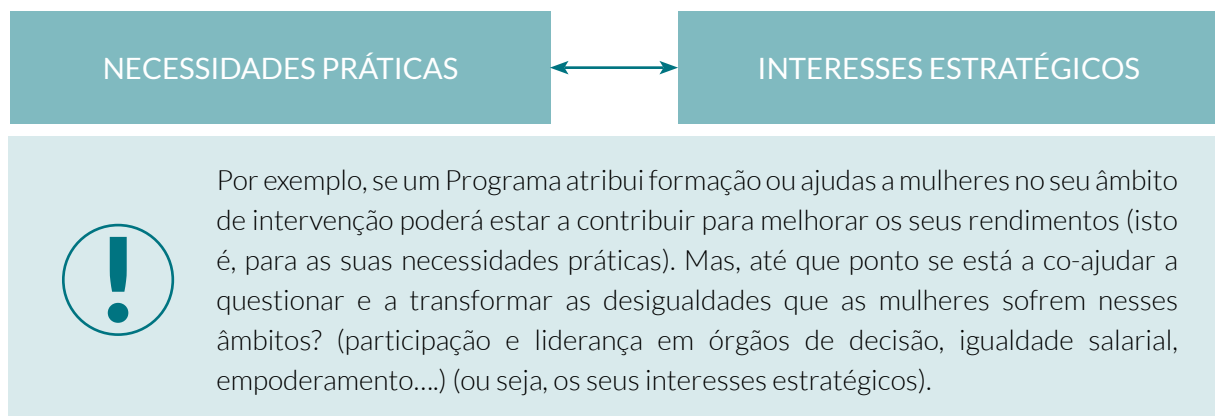
Estas normas e tradições culturais são comuns a todas as mulheres, embora a sua manifestação varie no tempo e dependa da classe, idade, etnia, religião e cultura.

Os interesses estratégicos são mais difíceis de visualizar e de quantificar, pelo que a sua satisfação é mais abstrata. Exigem processos a longo prazo, pessoais e coletivos de tomada de consciência.

Envolvem a transformação dos papéis tradicionais de género e por isso melhoram a posição das mulheres e conduzem a uma maior igualdade de género.

 **Por exemplo**

Sensibilização social sobre a corresponsabilidade das tarefas de prestação de cuidados, bem como fomento da autonomia económica, física e política das mulheres, etc.



As necessidades práticas e os interesses estratégicos não são questões contraditórias, mas complementares. A resolução das necessidades práticas é frequentemente indispensável para a obtenção dos interesses estratégicos. Por isso, responder às necessidades práticas não deve ser um fim em si mesmo, mas sobretudo um aspeto de mudança que leve a uma evolução da posição das mulheres na sociedade.

## 2.5. Abordagem de Não Discriminação e abordagem de Multiculturalidade

Finalmente, outros conceitos que se devem mencionar, na medida em que se trata de princípios básicos do Sistema da Cooperação Ibero-Americana e que apresentam uma clara complementaridade e relevância para a incorporação da perspectiva de género, são:

### • Não discriminação

O Sistema da Cooperação Ibero-Americana exige a incorporação da abordagem de não discriminação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.

A discriminação pressupõe que certas pessoas, grupos ou coletivos recebam um tratamento menos favorável ou sofram desvantagem particular devido a alguma circunstância pessoal ou social.

O Princípio de não Discriminação zela pela igualdade de direitos e pelo reconhecimento da dignidade de todas as pessoas, sem distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, tais como na raça, cor da pele, sexo biológico, idade, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, posição socioeconómica, orientação sexual ou identidade de género, nascimento ou qualquer outra condição social.

A transversalização da abordagem de não discriminação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos envolve:

- **Visibilizar e reconhecer a realidade dos coletivos em situação de discriminação.** O objetivo é o de introduzir nos PIPA, pelo menos os conceitos e a terminologia que tornem mais visível uma consciência e um conhecimento mínimo da existência de coletivos discriminados, reconhecendo as dificuldades/barreiras existentes que estes enfrentam no acesso às atividades dos PIPA.
- **Integrar ações positivas nas atividades dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.** A partir da planificação dos PIPA, o objetivo é o de incluir atividades e indicadores que eliminem as barreiras à obtenção de resultados que contribuam para a igualdade de todos os coletivos.
- **Fomentar a participação dos coletivos discriminados em todo o ciclo de gestão do projeto, bem como nas suas atividades específicas.** O objetivo é o de alcançar a Igualdade material na participação das atividades propostas pelos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos, estabelecendo diálogos com os coletivos que representam os direitos dos grupos mais vulnerados devido à discriminação.

### • Multiculturalidade / multiculturalismo

De igual forma, o Sistema da Cooperação Ibero-Americana exige a incorporação da abordagem multicultural em toda a cadeia do processo de gestão dos PIPA.

A abordagem multicultural pressupõe o reconhecimento das particularidades culturais, a promoção do diálogo intercultural e o desenvolvimento igualitário das culturas. Neste sentido, o principal objetivo da perspectiva multicultural é o de criar mecanismos para o reconhecimento, a participação equitativa e o

desenvolvimento de todos os grupos culturais que constituem a realidade dos Estados ibero-americanos nos PIPA da cooperação ibero-americana.

Para atingir estes objetivos, a transversalização da abordagem multicultural assenta em três princípios ou pilares fundamentais:

- **O princípio do reconhecimento das diferenças culturais** que pressupõe contemplar, valorizar e considerar em cada ação, projeto e programa os valores e expressões culturais dos grupos etnoculturais sujeitos-objetos das ações.
- **O princípio do diálogo intercultural e da justiça social** que envolve reconhecer as desigualdades estruturais existentes entre os diferentes grupos etnoculturais sujeitos-objetos das ações, os projetos e programas de cooperação e criar os mecanismos para tentar reverter as desigualdades existentes entre os diferentes grupos culturais por forma a favorecer espaços de diálogo e participação cultural o mais horizontais e equitativos possível.
- **O princípio da diversidade cultural para o desenvolvimento** que significa, por um lado, reconhecer o valor da diferença e da diversidade dos povos e grupos que constituem a realidade cultural ibero-americana e, por outro lado, procurar mecanismos para a sua articulação a favor do desenvolvimento económico, social e cultural das sociedades no seu conjunto.

*É importante considerar a intersecção das três perspetivas abordadas no Manual Operacional: a perspetiva de não discriminação, a de multiculturalidade e a de género.*

Para mais informações a este respeito, consulte os guias:

- [Guia para a incorporação da perspetiva de não discriminação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos](#)
- [Guia para a incorporação da perspetiva multicultural nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana](#)

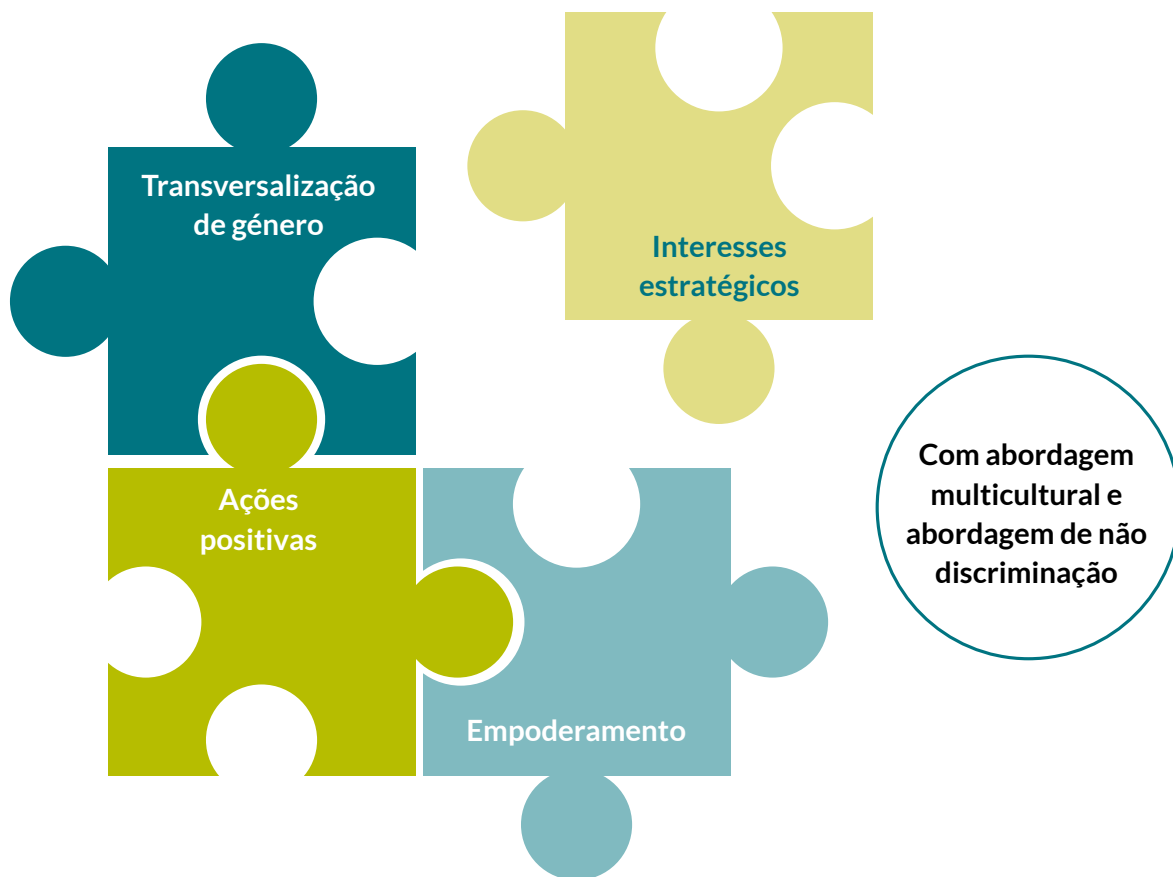
Além disso, é de referir que a desigualdade de género se cruza frequentemente com outras variáveis e desigualdades, o que também leva a incluir a perspetiva de interseccionalidade na conceção das intervenções.

A perspetiva de interseccionalidade entende que não existe uma condição única de mulher ou homem. Para além das relações de género, as identidades das mulheres e dos homens encontram-se impregnadas pela cultura, etnia, nível socioeconómico, crenças religiosas, orientação sexual, idade, língua, diversidade funcional (deficiência) e/ou outras.

A este respeito, a análise interseccional considera que a desigualdade de género produz experiências substancialmente diferentes dependendo da combinação de desigualdades que se cruzem. Esta abordagem permite identificar a diversidade das situações que neste caso afetam as mulheres.

## 2.6. Em síntese

A incorporação da perspetiva de género nos PIPA deve ser concebida como um trabalho multidimensional, no qual se devem adotar várias estratégias e abordagens paralelas, que permitam dar uma resposta integral às desigualdades de género.





# 3. Critérios para transversalizar a Perspetiva de Género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-americana

Considerando as noções anteriores, a Secretaria-Geral Ibero-Americana, em colaboração com o Comité de Género dos Organismos Ibero-Americanos, estabeleceu um conjunto de critérios para incorporar a perspetiva de género por forma a orientar e monitorizar os progressos em matéria de transversalização de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA).

***Mais concretamente, a Secretaria-Geral Ibero-Americana, em colaboração com o Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos, estabeleceu sete critérios mínimos para a incorporação da perspetiva de género.***

A incorporação dos critérios mínimos por parte dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos é controlada através das informações proporcionadas pelos PIPA à Plataforma de Acompanhamento da Cooperação Ibero-Americana.

***A plataforma de acompanhamento da Cooperação Ibero-Americana [www.cooperacioniberoamericana.org](http://www.cooperacioniberoamericana.org) é um instrumento de apoio à renovação da cooperação ibero-americana que permite o acesso de forma homogeneizada e atualizada à situação dos PIPA.***

As informações proporcionadas pelos PIPA à Plataforma de Acompanhamento da Cooperação Ibero-Americana são da responsabilidade das Unidades Técnicas, que deverão preencher anualmente as informações de planificação e acompanhamento. Como parte deste exercício, os PIPA deverão comunicar as ações previstas para transversalizar a perspetiva de género na sua planificação, o que dará conta do cumprimento dos critérios aqui incluídos e sobre os quais também lhes serão pedidas responsabilidades em matéria de acompanhamento.

A seguir, descrevem-se esses critérios mínimos, com orientações e exemplos concretos a aplicar no contexto dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana.

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

A Plataforma de Acompanhamento da Cooperação Ibero-Americana determinará que o PIPA transversalizou o género sempre que tenha **incluído um objetivo específico de género e/ou incorporado pelo menos 3 dos 6 restantes critérios**.

### Critérios Ibero-Americanos para incorporar a Perspetiva de Género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos:

Determinante:	
<b>1</b>	Inclui-se, pelo menos, um <b>objetivo específico de género</b> , com <b>orçamento adequado</b> para garantir a sua execução?
Pelo menos 3 dos seguintes:	
<b>2</b>	Elaborou-se ou está em processo de elaboração uma <b>análise de género</b> do setor/âmbito de intervenção do PIPA que não ultrapasse o contexto da planificação estratégica em curso?
<b>3</b>	Inclui-se, pelo menos, um <b>resultado ou linha de ação específica</b> de género?
<b>4</b>	A planificação anual inclui entre as suas atividades, pelo menos, alguma <b>ação afirmativa</b> destinada a corrigir a situação de desvantagem da qual frequentemente partem as mulheres?
<b>5</b>	Incluem-se atividades de <b>formação/sensibilização em matéria de género dirigidas a instituições e/ou população-alvo</b> do PIPA?
<b>6</b>	Inclui-se, pelo menos, um <b>indicador sensível ao género</b> por Objetivo Específico?
<b>7</b>	<b>Analizam-se dados desagregados</b> por sexo na fase de monitorização e acompanhamento do PIPA?

É importante destacar que os critérios não são independentes entre si, mas que fazem parte de um ciclo completo onde cada fase retroalimenta a seguinte.



### 3.1. Análise de Género

! SABÍA QUE...?	
<b>Espaço Ibero-Americano da Cultura</b>	<p>Em Espanha as mulheres representam 24% do total das pessoas empregadas na indústria cinematográfica e os homens ocupam mais de 70% dos cargos de responsabilidade (CIMA, 2017).</p> <p>De entre as dez pinturas mais caras alguma vez vendidas, nenhuma foi assinada por uma mulher. O mesmo acontece entre as que alcançaram valores superiores a 70 milhões de dólares (theartwolf.com).</p> <p>Um estudo realizado em 25 museus de arte da Argentina constatou que, neles, a média total das obras de arte realizadas por mulheres não alcançava os 16 % (Carruba e Orieta, 2019).</p> <p>Só há duas cozinheiras na lista dos 50 melhores restaurantes do mundo (Huffpost, 2017).</p>



## SABÍA QUE...?

<b>Espaço Ibero-Americano do Conhecimento</b>	<p>Na América Latina apenas 35% de todas as pessoas inscritas em programas de estudos da área das STEM são mulheres (Bello, A., 2020). De entre elas, as mulheres tendem a especializar-se em áreas como as ciências naturais, agricultura e veterinária, e estão subrepresentadas nos programas de engenharia e informática (López-Bassols, 2018).</p> <p>De todas as pessoas que realizam pedidos internacionais de patentes, apenas 17% são mulheres. Nas áreas relacionadas com a engenharia, as mulheres ainda se mantêm abaixo dos 20% e, no âmbito das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), 88% das patentes foram registadas por equipas constituídas só por homens (Bello, A., 2020).</p> <p>As mulheres cientistas publicam menos trabalhos que os seus colegas homens. Na América Latina, as mulheres só publicam 38% dos artigos de ciências físicas e químicas, e 30% dos de engenharia (Bello, A., 2020).</p> <p>As mulheres recebem bolsas de investigação mais reduzidas que os seus colegas homens e é-lhes mais difícil conseguir capital de risco para iniciar startups de ciência e/ou tecnologia (Bello, A., 2020).</p> <p>Em muitas etapas dos seus percursos profissionais, as mulheres cientistas não conseguem alcançar os postos de hierarquia (teto de vidro) em todas as esferas dos sistemas nacionais de Ciência, Tecnologia e Inovação (CTI). Na realidade, a nível global as mulheres representam 53% e 55% dos licenciados e mestrados das Universidades. A disparidade torna-se ainda mais evidente a nível dos doutoramentos e aumenta durante a transição entre a universidade e o mercado de trabalho, onde menos de 30% da investigação é feita por mulheres (Bello, A., 2020).</p>
<b>Espaço Ibero-Americano da Coesão Social</b>	<p>Estudos realizados em vários países europeus demonstram que quase 80% das mulheres com deficiência são vítimas de violência e correm um risco quatro vezes mais elevado que as restantes mulheres de sofrerem violência sexual (Huete, A., 2019).</p> <p>Na América Latina 12% da população com 60 e mais anos de idade é dependente. A magnitude e a intensidade da dependência aumentam com a idade da população. Para todos os grupos de idade, as mulheres são as mais afetadas (Aranco, N. et al, 2018).</p> <p>Na América Latina as mulheres indígenas costumam enfrentar formas diversas e sucessivas de discriminação: muito poucas oportunidades para aceder ao mercado de trabalho, dificuldades geográficas e económicas singulares para terem acesso a serviços de saúde e educação, acesso limitado a programas e serviços sociais, elevadas taxas de analfabetismo, pouca participação no processo político e marginalização social. A exclusão política, social e económica das mulheres indígenas contribui para uma situação permanente de discriminação estrutural, que as torna particularmente suscetíveis a diversos atos de violência (CIDH, 2017).</p>



## SABÍA QUE...?

### Transversais / Outras áreas

De entre as 9.120 ações, projetos e programas de Cooperação Sul-Sul e Triangular executados entre 2006 e 2019 na Ibero-América, apenas 87 (0,95%) tiveram por objetivo explícito abordar questões de género (SEGIB, 2020).

Os testes de colisão de veículos são determinantes para melhorar a proteção das/os condutores/as. Até agora, os manequins utilizados nos ensaios e testes de sinistralidade realizavam-se com figuras ou modelos masculinos. Por esse motivo, as mulheres eram mais vulneráveis aos impactos. Segundo as investigações existentes, as condutoras e as pessoas situadas no assento do copiloto têm 17% mais probabilidade de morrerem num acidente que um ocupante masculino, mesmo que usem o cinto de segurança.

Além disso, em caso de choque frontal, as mulheres que viajam no interior do veículo têm 73% mais probabilidade que os homens de serem feridas com gravidade (Consumer Reports, 2019).

Os dados acima referidos são a mostra de que quase nenhum âmbito de intervenção é neutro relativamente às relações de género. Por isso, é necessário elaborar uma análise de género que ajude a determinar o ponto de partida das mulheres e dos homens no âmbito setorial dos PIPA e que permita orientar as ações a realizar para evitar aprofundar as desigualdades existentes e assim contribuir para as reduzir.

Desenvolver uma análise de género envolve analisar as diferentes formas como mulheres e homens são afetados por uma situação ou ação em função da sua diferente condição jurídica e social, bem como dos papéis, responsabilidades e diferentes benefícios e desvantagens que dela podem resultar. Ou seja, trata-se de uma análise que permite observar como se constroem as relações de desigualdade, para assim identificar os ajustes que devem ser implementados a partir do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito a fim de favorecer a igualdade de género.

Se o género não for tido em conta como uma categoria de análise, assumimos que os homens e as mulheres partem da mesma situação, o que pode não corresponder à realidade ou inclusivamente vir a aprofundar as desigualdades de género.

***Nenhuma ação é neutra relativamente ao género pois todas as ações envolvem sempre consequências positivas ou negativas diferenciadas para os homens e as mulheres:***



**Negativas:** Utilizam-se regras, papéis e estereótipos que reforçam as desigualdades de género.



**Neutras:** As regras, papéis e estereótipos de género não pioram nem melhoram = a sua omissão reproduz as causas da desigualdade.



**Positivas e transformadoras:** Produz-se uma alteração das regras e dos papéis, promovendo-se a partilha do poder, o controlo dos recursos, a tomada de decisões e o processo de empoderamento das mulheres.

Portanto, identificar melhor a situação real da população-alvo dos PIPA através de análises de género, permite assegurar que as intervenções não perpetuam as desigualdades de género, mas, pelo contrário, procuram contribuir para promover uma maior igualdade e justiça nas relações de poder entre os géneros, isto para além de tornar as intervenções mais eficazes e eficientes.

Além disso, as análises de género também podem proporcionar importantes linhas de base que sirvam para monitorizar os progressos dos PIPA relativamente à redução das desigualdades de género identificadas no âmbito/setor de intervenção.

Para realizar a análise de género há uma série de ferramentas. Estas são algumas das fontes que se podem usar:

- **Dados globais, regionais e nacionais** sobre a situação das mulheres no setor/âmbito de intervenção.
- **Estudos e investigações específicos** sobre género e assuntos setoriais e temáticos, desenvolvidos por organismos oficiais ou outras instituições e organizações especializadas (mecanismos dedicados ao progresso das mulheres, estudos de género no âmbito universitário ou relatórios das associações setoriais de mulheres).
- **Políticas e regulamentações** sobre a igualdade de género nos países membros.
- **Análises de resultados/eficácia** das medidas anteriormente implementadas pelo programa (por exemplo: análises de género nos concursos anteriores dos PIPA ou noutras ações).
- **Análises de dados desagregados por sexo realizadas pelos PIPA**, de outras atividades que se tenham desenvolvido (não só dos concursos), ou de outros dados que os PIPA/instituições recolham e que confirmem o programa relativamente à sua população-alvo.
- **Inquéritos aos países/instituições membros dos PIPA (REMPI)** para identificar os recursos financeiros, humanos e institucionais destinados à igualdade de género, bem como para identificar boas práticas que possam ser sistematizadas ou partilhadas no âmbito dos Programas, Iniciativas ou Projetos Adstritos.

Todas elas representam fontes de informação extremamente úteis e pertinentes que devem ser tidas em conta para elaborar as análises de género.

No entanto, no contexto dos PIPA recomenda-se que se utilizem várias fontes e se garanta que a análise considera e identifica tanto os quadros regulamentares e políticos relacionados com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres que os países/instituições membros tenham assumido, quanto o próprio quadro do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito.

## Recursos

Atualmente, os **Institutos de Estatística** ou Unidades especializadas dos Governos Nacionais e dos **organismos multilaterais** (ONU Mulheres, CEPAL, PNUD, Banco Interamericano de Desenvolvimento, Banco Mundial) oferecem uma grande quantidade de dados desagregados por sexo muito úteis para a realização de análises de género.

Também existem **Observatórios de Igualdade de Género e Sistemas de Indicadores de Género** a nível dos países e em organismos internacionais que fornecem indicadores de género já construídos.

### Por exemplo

O Observatório de Igualdade de Género da CEPAL: <http://www.cepal.org/oig/>

Há ainda **centros de recursos** com documentação especializada em diversos temas. Por exemplo, o **Centro de Recursos de Igualdade** do PNUD, contém uma biblioteca com mais de 1.200 títulos especializados em Género, Governança Democrática, Trabalho, Economia, Direitos Humanos, Diversidade, Segurança, Justiça, Desenvolvimento Sustentável, Desenvolvimento Humano, Género e Comunicação.: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/centro-de-recursos>

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Embora o ideal seja realizar a análise de género antes do início da intervenção, esta **pode fazer-se em qualquer altura do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito**.

Pode efetuar-se uma análise de género específica ou integrá-la como parte do diagnóstico geral elaborado pelo PIPA sobre o seu setor/âmbito de intervenção.

**Para que a análise possa ser validada como critério mínimo, deve estar concluída e anexar-se como documentação complementar na secção indicada para esse fim na Plataforma de Acompanhamento.**

A análise não poderá ultrapassar o tempo da planificação estratégica em que se enquadra o Plano Operacional Anual (POA) no qual se apresenta como resultado ou, na falta deste, não poderá exceder quatro anos. Tendo em conta este calendário, só se validará a incorporação deste critério na fase de acompanhamento e execução durante o primeiro ano.

É também importante que o PIPA produza os seus dados a partir de fontes primárias, ou seja, do próprio PIPA, graças às consultas aos seus REPPi e limitando o campo aos resultados e objetivos esperados nas suas planificações estratégicas.



## 3.2. Objetivo específico de género

Tal como já se referiu, para formular um Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito é importante considerar em igual medida as necessidades e interesses de homens e mulheres, bem como o impacto de todas as ações na igualdade de género. Estas considerações devem refletir-se na abordagem e alcance do PIPA, pelo que é recomendável que todos os objetivos, incluindo o Objetivo Geral, se encontrem orientados para esse fim, expressando desta forma o compromisso do programa para com a igualdade de género.

No entanto, um critério mínimo desejável para incorporar a perspetiva de género no ciclo da programação dos PIPA é a definição de, pelo menos, um objetivo específico de género, já que tal permitirá:

- **Abordar de forma concreta as diferenças de género** que se tenham identificado no setor ou âmbito de intervenção do PIPA.
- **Estabelecer uma cadeia de resultados específicos de género**, isto é, definir uma sequência causal com linhas de ação e atividades para assegurar resultados que garantam de forma concreta a igualdade entre homens e mulheres nos acessos, benefícios, recursos e oportunidades criados pela intervenção.



### INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Para operacionalizar este critério na prática, os PIPA deverão incluir pelo menos **um (1) objetivo específico de género**. **A fim de garantir a sua adequada execução, o objetivo específico de género terá necessariamente de contar com orçamento.**

A definição do objetivo ou objetivos específicos será tão variada quanto os âmbitos de intervenção do PIPA, o seu objetivo geral, as possibilidades de trabalho com os agentes institucionais, os recursos disponíveis, os mecanismos de intervenção ou tipo de linhas de ação, e os quadros regulamentares nacionais com que trabalha. Mas, independentemente do alcance ou da forma de o enfrentar deverá assegurar que esse objetivo se dirige a colmatar uma disparidade de género real e substancial no âmbito de intervenção em causa.

Disparidade identificada	Objetivo geral	Objetivo específico
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA CULTURA</b>		
Falta de visibilidade e de reconhecimento das mulheres nas artes cénicas.	Promover nos Estados membros e através de ajudas financeiras, a criação de um espaço de integração das Artes Cénicas, contemplando a igualdade de género.	Fomentar a visibilidade das mulheres artistas no espaço de integração das Artes Cénicas.
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DO CONHECIMENTO</b>		
Sub-representação das mulheres em cargos de liderança do âmbito da Ciência e Tecnologia.	Contribuir para o desenvolvimento harmonioso da região ibero-americana através de mecanismos de cooperação que visem resultados científicos e tecnológicos transferíveis para os sistemas produtivos e políticas sociais, integrando a perspetiva de género.	Aumentar a liderança das mulheres nos Grupos e Redes de Investigação.
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA COESÃO SOCIAL</b>		
Mais crimes violentos e agressões de carácter sexual entre as mulheres e as meninas com deficiência.	Contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência na vida política, económica e social através de políticas que garantam o pleno gozo e exercício dos seus direitos, contemplando a integração do princípio da igualdade de género.	Melhorar o acesso aos serviços de atendimento e assistência integral às mulheres e meninas com deficiência vítimas de crimes e agressões sexuais.
<b>TRANSVERSAIS / OUTRAS ÁREAS</b>		
Os manequins utilizados nos ensaios e testes de sinistralidade de colisão de veículos realizavam-se com figuras ou modelos masculinos, pelo que as mulheres eram mais vulneráveis aos impactos.	Promover o deslocamento seguro de pessoas utilizadoras, mulheres e homens, do sistema rodoviário.	Melhorar a proteção as mulheres nos veículos, reduzindo o impacto diferenciado nas colisões.

### 3.3. Resultado ou linha de ação

Mesmo que não se tenha incluído um objetivo específico direta ou exclusivamente relacionado ou destinado à concretização da igualdade de género, sugere-se a inclusão de resultados ou linhas de ação específicas de género em cada objetivo específico.

Os resultados envolvem transformações positivas e sustentadas a longo prazo nas condições de vida das pessoas ou instituições. Um resultado de género deve ser transformador e indicar as melhorias concretas a alcançar em matéria de igualdade de género e empoderamento das mulheres.

Os resultados estabelecidos devem ser mensuráveis e acompanhados por indicadores (e fontes de verificação) que comprovem o seu alcance.

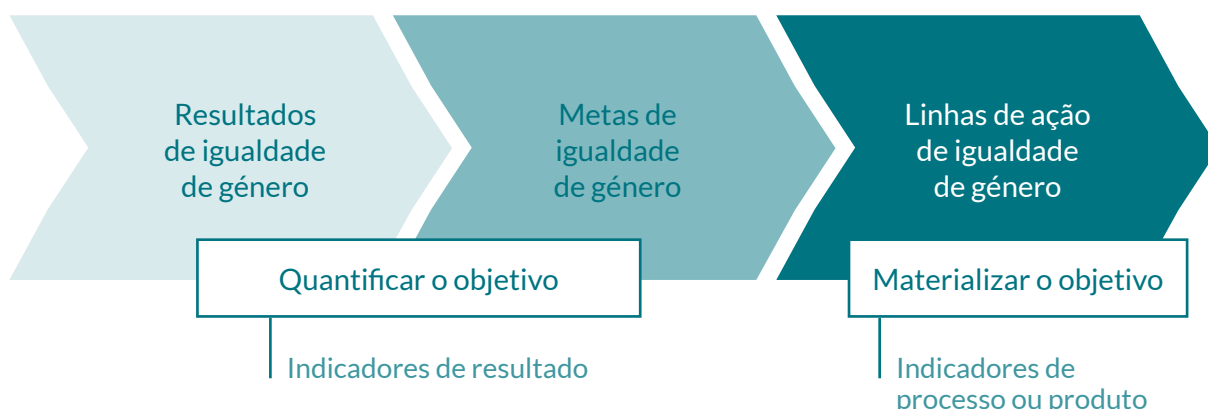
Os resultados também devem estar associados a uma META realista e exequível, que defina o que se espera alcançar. Para estabelecer essa meta, é imprescindível identificar o ponto do qual se parte relativamente a esse resultado concreto, por forma a aumentar ou reduzir esse ponto de acordo com a tendência mais favorável para as mulheres. Frequentemente, as análises de género realizadas podem apoiar este exercício.

Por sua vez, uma linha de ação engloba um conjunto de atividades dirigidas a alcançar um resultado que produza mudanças nas pessoas ou nas instituições e que tenha por finalidade apoiar a igualdade entre os géneros e o empoderamento das mulheres.

Assim, os resultados e linhas de ação permitem quantificar e materializar o compromisso do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito para com a igualdade de género.

#### *INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA*

Para operacionalizar este critério na prática, o PIPA deverá incluir, pelo menos, um (1) resultado e uma (1) linha de ação específica de género em algum dos Objetivos estratégicos definidos. Para assegurar uma execução adequada, tanto o resultado quanto a linha de ação específica de género deverão necessariamente contar com orçamento.



Resultado	Meta	Linha de Ação
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA CULTURA</b>		
Aumento da visibilidade das mulheres artistas no espaço de integração das Artes Cénicas.	Participação mínima de 30% de mulheres artistas nas atividades organizadas dentro do espaço de integração das Artes Cénicas.	Inclusão de espaços de exposição específicos para obras dirigidas ou protagonizadas por mulheres.
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DO CONHECIMENTO</b>		
Aumento da liderança das mulheres nos Grupos e Redes de Investigação.	30% dos Grupos ou Redes de Investigação encontram-se liderados por mulheres.	Estabelecimento de critérios de género na seleção de candidaturas para os Grupos e Redes de Investigação.
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA COESÃO SOCIAL</b>		
Aumento da proteção e dos direitos das meninas e mulheres com deficiência contra a violência de género.	Pelo menos 5 países implementam um Protocolo para a abordagem da violência de género contra as mulheres e as meninas com deficiência.	Fortalecimento de capacidades para responder à violência de género contra as mulheres e as meninas com deficiência.
<b>TRANSVERSAIS / OUTRAS ÁREAS</b>		
Aumento da participação das mulheres em ações de formação do pessoal dos organismos responsáveis pela CSS e CT.	Aumento da participação das mulheres em ações de formação do pessoal dos organismos responsáveis pela CSS e CT.	Inclusão de critérios de género na seleção do pessoal que participa nos cursos de capacitação e formação contínua.

### 3.4. Ações específicas ou afirmativas

Outro critério mínimo essencial a considerar é a execução de ações específicas ou afirmativas.

*Uma ação afirmativa de género envolve a adoção de medidas deliberadas de carácter temporário, encaminhadas para corrigir as situações de desvantagem das mulheres e acelerar a conquista da igualdade efetiva entre homens e mulheres.*

As **ações específicas ou afirmativas** podem ser de muitos tipos. Uma destas tipologias, embora não necessariamente exaustiva, pode ser:

- Elaboração de investigações ou diagnósticos sobre a situação das mulheres.
- Definição de limiares mínimos (ou quotas) destinados às mulheres na definição dos concursos e/ou implementação de concursos específicos para mulheres.
- Ações destinadas ao empoderamento individual e coletivo das mulheres (workshops de liderança para mulheres, apoio a redes ou associações de mulheres do setor ou âmbito de intervenção).
- Atividades concretas para dar visibilidade à situação e à contribuição das mulheres (publicações, reportagens, exposições, artigos de imprensa, seminários, webinários, presença nas redes sociais...).
- Ações orientadas para abordar especificamente as problemáticas de género identificadas (por exemplo: ações destinadas a reduzir as taxas de analfabetismo entre as mulheres indígenas).

Ações específicas  
ou afirmativas

**Exemplos:**

- Investigações e estudos sobre género.
- Limiares mínimos de participação (quotas).
- Ações para o empoderamento individual e coletivo das mulheres.
- Ações de visibilidade.
- Ações para abordar problemáticas concretas.

Para abordar adequadamente as desigualdades de género, é previsível que seja necessário implementar mais de uma ação específica ou afirmativa.

### ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA CULTURA

- Investigação sobre a participação das mulheres no mundo da música e, em particular, das orquestras, a partir de uma perspetiva de género.
- Integração de ciclos de obras de mulheres artistas nas redes dos Museus.
- Organização de cursos de liderança e gestão empresarial para mulheres do setor da cozinha.
- Estabelecimento de espaços de encontro de mulheres cineastas da Ibero-América.
- Espaços de exibição e exposição para os artesanatos das mulheres indígenas.

### ESPAÇO IBERO-AMERICANO DO CONHECIMENTO

- Estabelecimento de uma percentagem mínima de participação de mulheres líderes nas equipas de investigação para aceder a ajudas à investigação.
- Investigação sobre a participação das mulheres nos pedidos de patentes e nos sistemas de propriedade intelectual.
- Investigação sobre as empresas lideradas por mulheres vencedoras de prémios de qualidade.

### ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA COESÃO SOCIAL

- Elaboração de análises nacionais de género e deficiência.
- Desenvolvimento de um guia de recursos e serviços específicos para mulheres idosas.
- Programas de alfabetização específicos para meninas e mulheres indígenas.

### TRANSVERSAIS / OUTRAS ÁREAS

- Atribuição de bolsas de estudo específicas para mulheres em concursos e formações.
- Investigações e estudos sobre as mulheres na segurança rodoviária.

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

É importante referir que na contabilização dos critérios mínimos, **uma ação de formação sobre igualdade de género não se considera uma ação afirmativa**, a não ser que seja exclusivamente dirigida a mulheres e que tenha por objetivo corrigir uma situação de desvantagem da qual possam partir.

Por exemplo, uma formação em liderança dirigida a mulheres pode considerar-se uma ação afirmativa sempre que o seu objetivo seja promover e aumentar a participação de mulheres nos espaços de tomada de decisões.

Outras formações em matéria de igualdade de género, dirigidas à instituição ou população-alvo do PIPA, serão consideradas no critério “Formação/Sensibilização em matéria de género” que a seguir se apresenta.

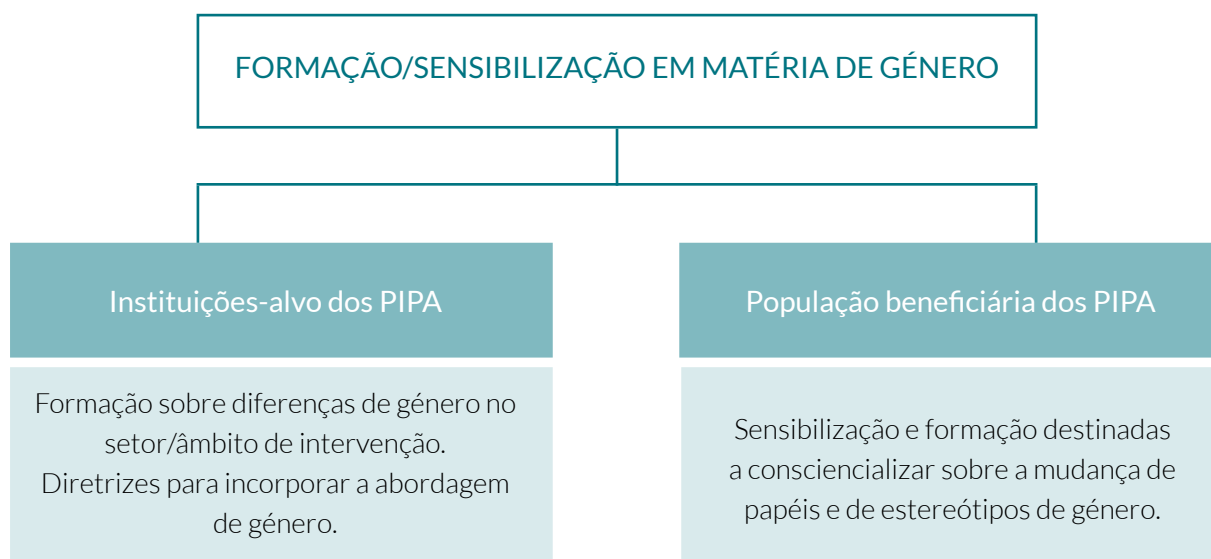
### 3.5. Formação/sensibilização em matéria de género

Outro dos critérios mínimos considerados para integrar a abordagem de género nos PIPA é a configuração de ações de sensibilização e capacitação sobre esta matéria, dirigidas às instituições e população-alvo dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.

No caso das instituições beneficiárias dos PIPA, tratar-se-á de ações de formação especificamente dirigidas a dar a conhecer as disparidades de género existentes no âmbito/setor de intervenção, bem como de normas para trabalhar sobre a perspetiva de género a partir das diferentes posições e ambientes funcionais de cada uma delas.

No que respeita à população-alvo dos PIPA, tratar-se-á, em grandes traços, de ações de sensibilização e formação destinadas a consciencializar sobre a mudança de papéis e estereótipos de género, tais como:

- Sensibilização sobre os direitos das mulheres.
- Sensibilização em matéria de corresponsabilidade de homens e mulheres no trabalho doméstico e na prestação de cuidados.
- Informação, prevenção e serviços de atendimento dedicados à violência de género.
- Formação em matéria de novas masculinidades



Por outro lado, cabe ainda referir que na conceção de qualquer ação de formação, mesmo que não se dedique especificamente à igualdade de género, é aconselhável promover a transversalização de género, tanto nos conteúdos quanto nos aspetos logísticos e operacionais, tendo em conta uma série de elementos (horário, equilíbrio de género da equipa encarregada da exposição, meios e canais para a convocação, uso de uma linguagem sensível ao género, etc.).

## 3.6. Indicadores sensíveis ao género

Um dos principais elementos da planificação é a **definição de indicadores** que permitam medir as transformações alcançadas e que tornem possível o **acompanhamento e avaliação dos PIPA**.

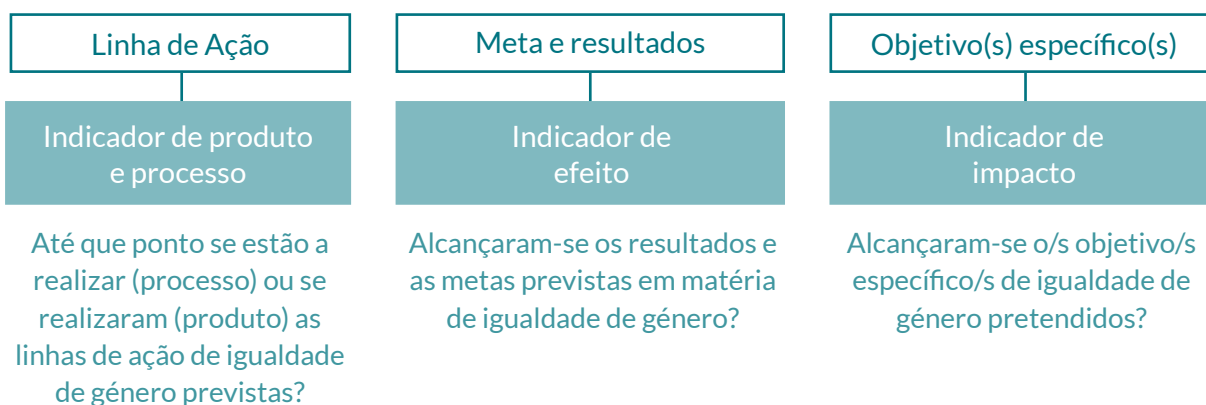
Dada a sua importância para a Gestão Orientada para Resultados de Desenvolvimento, outro critério mínimo essencial a considerar é a definição de **indicadores sensíveis ao género**.

*Os indicadores sensíveis ao género têm por função medir a situação e a condição das mulheres relativamente aos homens em diferentes alturas, identificando as mudanças produzidas no que respeita à desigualdade de género.*

Dependendo do que necessitemos medir, os indicadores classificam-se em indicadores de produto, processo, efeito e impacto:

- **Indicadores de produto (a nível da linha de ação):** medem se a atividade foi ou não realizada. São quantitativos e medem os produtos físicos (bens e serviços quantitativos) obtidos com as atividades do projeto.
- **Indicadores de processo (a nível da linha de ação):** partem das linhas de ação e ajudam a medir a obtenção dos resultados a médio prazo.
- **Indicadores de efeito (a nível do resultado):** medem os efeitos que as atividades estão a produzir na variável que se quer transformar.
- **Indicadores de impacto (a nível do objetivo):** medem as alterações ou transformações finais visadas pelo PIPA.

Ao considerar a perspetiva de género dentro destes critérios ou objetivos, devem realizar-se as perguntas pertinentes quanto aos produtos, resultados e impactos específicos de género, isto é:





### Os Indicadores sensíveis ao género devem ser **S.M.A.R.T.**:

**S: Específicos:** concretos e que descrevam claramente a situação que se pretende alcançar.

**M: Medíveis:** que permitam, de maneira objetiva (independentemente de quem fizer a medição), recolher o dado previsto sem influências de interesses.

**A: Atingíveis:** os indicadores devem poder ser medidos, isto é, devemos contar com os recursos para recolher o dado.

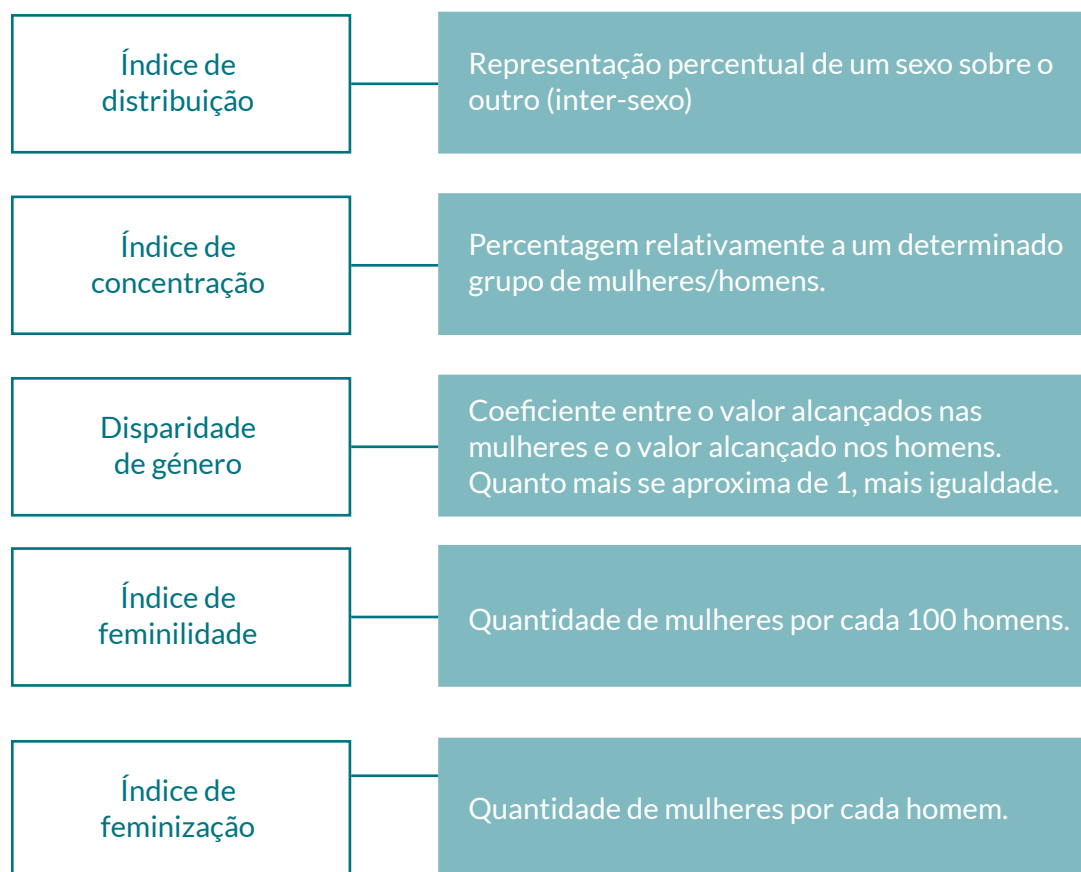
**R: Realistas:** o indicador deve contribuir para a medição da variável.

**T: Temporários:** deve-se contemplar o momento (mês) em que se vai recolher o dado.

Por outro lado, deve considerar-se que, uma vez que as questões relativas à desigualdade de género muitas vezes são difíceis de medir, torna-se necessário conceber indicadores quer quantitativos quer qualitativos.

Os indicadores de género quantitativos utiliza-se, sobretudo, para medir os resultados diferenciados entre mulheres e homens, bem como a realização de processos e resultados. Geralmente adotam a forma de medidas de síntese relativas à relação mulheres-homens.

#### ✓ Por exemplo



Os indicadores de carácter qualitativo são fundamentais para refletir as transformações dos comportamentos e atitudes, bem como as visões e perceções das mulheres e dos homens sobre os seus próprios processos de transformação (que perceções mudaram, como se reforçou o papel das mulheres participantes, como mudou a capacidade das instituições para trabalhar com abordagem de género, etc.). Uma vez que no caso dos PIPA, se pede que todos os indicadores sejam quantificáveis, os indicadores qualitativos podem transformar-se em medidas quantitativas, tais como por exemplo “% de avaliações favoráveis”...

Indicador de processo (durante) e de produto (no final)	Indicador de efeito (resultado)
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA CULTURA</b>	
<p>Nº de espaços de exposição específicos para obras dirigidas ou protagonizadas por mulheres.</p>	<p>Percentagem (%) de mulheres que apresentam as suas obras em espaços de exposição promovidos pelo programa - <b>Quantitativo.</b></p> <p>Percentagem (%) de obras vendidas graças à exposição de obras nos espaços promovidos pelo Programa - <b>Quantitativo.</b></p> <p>Percentagem (%) de mulheres artistas participantes que referem um impacto positivo nas suas carreiras em consequência da exibição das suas obras - <b>Qualitativo.</b></p>
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DO CONHECIMENTO</b>	
<p>Nº de critérios de género estabelecidos na seleção de candidaturas para os Grupos e Redes de Investigação.</p>	<p>% de Grupos ou Redes de Investigação participantes com a liderança de mulheres sobre o total - <b>Quantitativo.</b></p> <p>% de mulheres que referem maiores facilidades para publicar as suas investigações em resultado da seleção do seu grupo ou rede de investigação - <b>Qualitativo.</b></p>
<b>ESPAÇO IBERO-AMERICANO DA COESÃO SOCIAL</b>	
<p>Concebeu-se um protocolo para a abordagem da violência de género contra as mulheres e as meninas com deficiência. (Sim/Não)</p>	<p>Nº de países que aplicam o protocolo para a abordagem da violência de género contra as mulheres e as meninas com deficiência - <b>Quantitativo.</b></p> <p>% de avaliações positivas do protocolo para a abordagem da violência de género contra as mulheres e as meninas por parte das unidades de gestão envolvidas nos países - <b>Qualitativo.</b></p>
<b>TRANSVERSAIS / OUTRAS ÁREAS</b>	
<p>Nº de países que transversalizam o género nos seus documentos de formulação de projetos de CSS e CT.</p>	<p>Nº de organismos responsáveis que institucionalizam a perspectiva de género na CSS e CT - <b>Quantitativo.</b></p> <p>% de organismos responsáveis que notam uma melhoria nas competências institucionais com a institucionalização da perspectiva de género na CSS e CT - <b>Qualitativo.</b></p>

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Para que os indicadores sensíveis ao gênero sejam contabilizados como um critério mínimo, será necessário incluir, pelo menos, **um indicador sensível ao gênero por objetivo específico em qualquer dos seus níveis.**

Devetambém esclarecer-se que **os indicadores desagregados por sexo não serão contabilizados como indicadores sensíveis ao gênero, a não ser que estejam intencionalmente dedicados a medir uma melhoria nas situações e condições das mulheres relativamente aos homens e a indicar as mudanças produzidas na redução das desigualdades de gênero.**

### 3.7. Análise de dados desagregados por sexo

Finalmente, um critério mínimo fundamental para incorporar a igualdade de gênero consistirá em desagregar e analisar por sexo todos os dados fornecidos pelo PIPA.

*Os dados desagregados por sexo são dados aos quais se aplica a classificação cruzada por sexo para apresentar informações estatísticas separadas para homens e mulheres, meninos e meninas.*

A recompilação e análise dos dados desagregados por sexo é um ponto de partida necessário para observar o desempenho do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito numa perspetiva de gênero e para examinar os efeitos diferenciados que possam ocorrer em resultado das ações da intervenção.

Na medida em que os dados recompilados o permitam, é também aconselhável que essa desagregação e análise se realizem a todos os níveis e com todos os cruzamentos possíveis de variáveis, ou seja, por exemplo, por âmbito rural/urbano, nível educativo, idade, grupo étnico, etc., pois, frequentemente, as disparidades ou desigualdades de gênero concentram-se em determinados grupos da população (por exemplo, taxas de analfabetismo superior nas mulheres dos grupos com mais idade) e, sem a desagregação suficiente, tal não se deteta.

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Atualmente considera-se indispensável que qualquer Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito proporcione dados desagregados por sexo, isto é, que apresente as informações estatísticas do PIPA de forma separada para homens, mulheres, meninos e meninas. Caso não se realize essa desagregação, será necessária uma explicação e que tal se justifique na Plataforma de Acompanhamento.

No entanto, para se validar como critério mínimo, a desagregação de dados por si só não será suficiente já que será necessário apresentar (ou anexar) na Plataforma de Acompanhamento uma análise dos dados desagregados.

Isto é, para uma correta integração da abordagem de gênero não é suficiente apresentar os indicadores desagregados por sexo, sendo necessário que esses dados estejam acompanhados por uma avaliação descritiva e interpretativa.

## 3.8. Considerações adicionais

A Secretaria-Geral Ibero-Americana realizará uma análise anual para determinar o grau de cumprimento dos critérios mínimos de transversalização da perspectiva de género nos exercícios de planificação e execução a partir das informações proporcionadas e introduzidas por cada PIPA na Plataforma de Acompanhamento da Cooperação Ibero-Americana.

Por isso, para poder validar o cumprimento de cada critério mínimo selecionado pelo PIPA, será necessário que preencha as informações com um texto explicativo nas secções indicadas para esse fim na Plataforma.

### *INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA*

Deve clarificar-se que, a fim de não duplicar a contabilização e validação dos esforços realizados para assegurar uma adequada incorporação da perspectiva de género, não se poderá comunicar a mesma ação/atividade em mais de um critério.

A modo de exemplo, caso se comunique uma ação de formação destinada a mulheres através do critério de ação afirmativa, não se poderá voltar a comunicá-la sob o critério de formação a instituições e/ou população-alvo.

## 4. Outras ações adicionais

Para além dos critérios mínimos estabelecidos na secção anterior, a transversalização da abordagem de género nos PIPA exige a implementação de ações adicionais.

Embora essas ações não se contabilizem para efeitos de avaliação do cumprimento dos critérios mínimos, é muito aconselhável incorporá-las nas fases de planificação, execução e acompanhamento.

### Crítérios adicionais para incorporar a Perspetiva de Género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos:

<b>8</b>	<b>Formação em matéria de género às Unidades Técnicas e aos Conselhos Intergovernamentais</b> dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana.
<b>9</b>	<b>Alianças/colaborações com organizações especializadas</b> em igualdade de género e empoderamento das mulheres.
<b>10</b>	<b>Comunicação inclusiva.</b>
<b>11</b>	<b>Apoio técnico especializado</b> em igualdade de género.
<b>12</b>	Realização de <b>ações pontuais de sensibilização</b> em matéria de igualdade de género no contexto das atividades gerais do PIPA.

### 4.1. Formação em matéria de género às unidades técnicas e conselhos intergovernamentais dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana

Apesar do compromisso de incorporar a abordagem de género nos PIPA já se ter refletido nos diferentes mandatos das Cimeiras Ibero-Americanas, essa vontade e capacidade deve ser transferida para os vários níveis de decisão da cadeia de gestão (pessoal das Unidades Técnicas e Conselhos Intergovernamentais dos PIPA), pois dessas vontade depende a promoção efetiva da igualdade de género.

Por esse motivo, para garantir uma adequada incorporação deste princípio, considera-se essencial realizar ações de sensibilização e formação às pessoas envolvidas na gestão e tomada de decisões dos PIPA sobre a importância de considerar a dimensão de género no setor de intervenção e nos diferentes aspetos a observar na programação.

A nível da tomada de decisões, recomenda-se colocar o foco deste tipo de ações na sensibilização, insistindo na importância de incorporar a abordagem de género e os mandatos estabelecidos a esse respeito. Trata-se de alcançar a vontade política necessária para o impulso da transversalização da igualdade de género nos Conselhos Intergovernamentais.

A nível das estruturas técnicas, deve insistir-se numa capacitação que transfira conhecimentos e metodologias aplicados e baseados no tema ou setor em que se está a trabalhar, por forma a que a Unidade Técnica conte com as capacidades necessárias para uma correta integração da abordagem de género na gestão.



A formação e a capacitação em matéria de igualdade de género do pessoal das Unidades Técnicas dos PIPA e/ou dos/as Representantes dos Programas e Iniciativas da Cooperação Ibero-Americana (REMPI) que participam nos Conselhos Intergovernamentais, considera-se, portanto, um elemento fundamental e imprescindível para a integração da perspetiva de género.

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Como recurso de início para a sensibilização e capacitação em matéria de igualdade de género, a SEGIB disponibiliza o **curso gratuito “Eu sei de género: Uma introdução à igualdade de género no sistema ibero-americano”** <https://www.segib.org/call/curso-yo-se-de-genero/>

No entanto, para que a ação de formação em matéria de género dirigida às Unidades Técnicas e Conselhos Intergovernamentais dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos se considere válida, será **necessário complementar esse curso gratuito com ações de formação adicionais.**

## 4.2. Alianças/colaborações com organizações especializadas em igualdade de género e empoderamento das mulheres

Para fortalecer a incorporação da perspetiva de género e aprofundar o alcance dos resultados nos PIPA, sugere-se que se promova o diálogo e se estabeleçam alianças e colaborações com organizações e entidades especializadas em género, de acordo com as particularidades nacionais.

Essa colaboração poderá ser útil em vários sentidos:

- Na fase de diagnóstico, poderá ajudar a identificar as disparidades de género no setor de intervenção.
- Na fase de conceção, poderá ajudar a identificar os possíveis impactos do projeto, positivos ou negativos, nas disparidades de género.
- Na definição de objetivos e ações, poderá apoiar o estabelecimento dos que sejam mais eficazes e estratégicos para colmatar as lacunas identificadas.
- Durante a execução do projeto, poderá difundir informações sobre ele, apoiar a realização de determinadas atividades, captar e contactar potenciais mulheres beneficiárias, etc. das ações empreendidas, etc.

De entre o as instituições e organizações a considerar, encontram-se:

- Organizações internacionais (ONU Mulheres, PNUD...) e regionais (CEPAL, BID, a própria SEGIB).
- Mecanismos regionais, nacionais ou locais de igualdade ou da mulher e unidades de género dos Ministérios ou Secretarias destinados a promover a política de igualdade de género nos países.
- Organizações não governamentais da sociedade civil que trabalham a favor da igualdade de género e do empoderamento das mulheres.
- Associações ou redes de mulheres do setor de atuação/intervenção.
- Observatórios da Igualdade.
- Universidades e outras instituições académicas.
- Empresas do setor privado que promovam práticas de igualdade, geralmente no contexto da sua política de Responsabilidade Social Corporativa.

### *INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA*

Será necessário especificar nas secções indicadas para essa efeito na Plataforma de Acompanhamento, com quem se estabeleceram colaborações/alianças e o seu alcance e objetivos.

## 4.3. Comunicação inclusiva

A comunicação pode ser identificada como uma área estratégica para transformar as relações de desigualdade entre os géneros ou, na sua falta, para as reforçar e perpetuar. Daí surge o conceito de uma abordagem de género na comunicação, reconhecendo a comunicação como uma área crítica para a transformação de modelos para a igualdade.

Neste âmbito, é necessário o uso de uma linguagem e de comunicações inclusivas em todos os documentos, comunicações e materiais produzidos pelos PIPA, o que pressupõe:

- **A nível da linguagem**, evitar o masculino como genérico e o sexismo. Os erros mais frequentes do sexismo na linguagem prendem-se com utilizar diferentes tratamentos para cada sexo (minimizando as mulheres); bem como diferentes qualidades para as mulheres e os homens; o uso do género feminino para desqualificar; e as alusões pejorativas às mulheres ou aos valores, comportamentos e atitudes que lhes são atribuídas.

- **A nível das imagens**, evitar o uso de imagens discriminatórias e/ou que reproduzam os papéis tradicionais de género (por exemplo, associar a imagem das mulheres a temas de beleza e estética e a dos homens ao mundo competitivo e profissional, etc.). Sugere-se, pelo contrário, que se representem as mulheres e os homens em igualdade, especialmente no que respeita às mensagens que se referam à tomada de decisões.

Assim, utilizar uma comunicação inclusiva não se limita ao uso de “a/o” ou de “as/os”. Também implica assumir formas de comunicação que não discriminem nem invisibilizem qualquer dos géneros, divulgar mensagens e imagens que não atentem contra a dignidade das mulheres e dos homens, e fomentar comunicações não discriminatórias.

Para além da comunicação inclusiva e não sexista, a comunicação com abordagem de género inclui o desenvolvimento de estratégias destinadas a difundir e sensibilizar em matéria de igualdade de género diferentes públicos e audiências. Dependendo de a quem se dirigem, os objetivos da estratégia de comunicação deverão variar.

Assim, por exemplo, no contexto dos PIPA, sob o ponto de vista da comunicação será necessário adotar protocolos ou sistemas para o uso de uma comunicação inclusiva, mas o seu alcance pode ser mais vasto, estabelecendo linhas de comunicação internas nos organismos de gestão, canais específicos de comunicação para potenciais mulheres beneficiárias ou campanhas de sensibilização no meio (que podem estar integradas no critério mínimo de formação/sensibilização em matéria de género).

Este tipo de medidas, de maior dimensão e cobertura, são ações específicas ou afirmativas, neste caso, do âmbito da comunicação.

<b>Organização interna</b>	Legitimar os compromissos assumidos e as intervenções em matéria de igualdade de género. Criar um clima propício e sensibilidade para com a igualdade. Dar a conhecer os resultados alcançados com o programa nesta matéria.	<b>População-alvo</b>	Captar o público destinatário da intervenção, procurando manter um acesso equitativo entre os sexos. Informar sobre as atividades da intervenção e sobre como participar nelas. Sensibilizar a população-alvo sobre a igualdade de género.
<b>Contexto institucional</b>	Conseguir parcerias para a igualdade. Sensibilizar sobre a importância de trabalhar com abordagem de género. Dar a conhecer os resultados alcançados pelo programa em matéria de igualdade. Difundir boas práticas e aprendizagens adquiridas.	<b>A sociedade no seu conjunto</b>	Alterar os papéis e estereótipos de género existentes que impedem a evolução para a igualdade.



## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Para poder validar esta ação, será necessário explicar nas secções indicadas para esse efeito na Plataforma de Acompanhamento, as medidas que se realizaram para assegurar a inclusão de uma linguagem sensível ao género nas comunicações do PIPA (por exemplo, a elaboração e divulgação de materiais específicos, a realização de cursos de formação destinados ao seu pessoal, a adoção de uma política institucional, a elaboração de um guia/documento com orientações, etc.).

### 4.4. Apoio técnico especializado em matéria de igualdade de género

A transversalização de género envolve a disponibilidade de recursos humanos especializados. Por isso, outra ação recomendável para uma correta integração da perspetiva de género nos PIPA passa por contratar pessoal ou consultores especializados em temas de género para o âmbito/setor de intervenção concreto do PIPA.

Estas contratações podem dirigir-se a:

- Elaborar análises, diagnósticos e estudos especializados.
- Apoiar os processos de planificação (definir os objetivos estratégicos e as linhas de ação mais eficazes...).
- Realizar atividades de formação e sensibilização em matéria de igualdade de género.
- Elaborar relatórios de acompanhamento e avaliação que analisem as realizações e resultados nessa matéria.

## INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA

Para poder validar esta ação, será necessário indicar na Plataforma de Acompanhamento os dados relevantes das pessoas peritas, bem como especificar as suas responsabilidades na planificação e execução do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito.

Também, e a nível dos recursos humanos internos das Unidades Técnicas dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos, é recomendável:

- Incluir nos processos de seleção das equipas humanas dos PIPA critérios de conhecimento e sensibilidade de género.
- Procurar contar com uma representação equilibrada de **mulheres e homens**.

Por último, com carácter geral, quando se realizem contratações externas para a realização de serviços ou produtos de qualquer natureza, não exclusivamente de género, é conveniente introduzir critérios de género nas condições de referência ou descrições dos concursos, bem como na seleção de fornecedores (por exemplo, experiência ou solvência em matéria de igualdade de género, desenvolvimento de políticas de igualdade a nível dos recursos humanos da organização, representação das mulheres nos quadros do pessoal...).

## 4.5. Realização de ações pontuais de sensibilização em matéria de igualdade de género no contexto das atividades gerais do PIPA

As atividades desenvolvidas pelos PIPA são um importante ponto de partida para a elaboração de trabalhos de sensibilização relacionados com a igualdade de género das populações/instituições-alvo.

Ou seja, embora uma atividade possa não ser específica de género, o espaço e as pessoas/instituições que nela participam podem ser aproveitadas para incluir ações pontuais de sensibilização e visibilidade de temas-chave relacionados com a igualdade de género, tais como, por exemplo, os direitos das mulheres, prevenção e serviços de atendimento relacionados com a violência de género, importância da corresponsabilidade dos homens e das mulheres nos trabalhos domésticos e de prestação de cuidados, etc.

### *INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS NO QUADRO DOS PIPA*

Para que esta ação possa ser validada, será necessário incluir na Plataforma de Acompanhamento as informações pormenorizadas da ação pontual desenvolvida, bem como a população/instituição-alvo à qual se dirigiu a sensibilização.

# Bibliografía

Aranco, N. et al. (2018). Panorama do envelhecimento e da dependência na América Latina e no Caribe. BID.

Bello, A. (2020). As mulheres na Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática na América Latina e no Caribe. ONU Mulheres.

BID. (2018). Avaliação dos impactos socioeconómico da inclusão de género no setor das infraestruturas de transportes. Relatório não publicado.

CIDH. (2017). As mulheres indígenas e os seus direitos humanos nas Américas.

CIMA. (2017). Relatório CIMA.

ENRED Panamá. (2018). Diagnóstico e Plano de Ação da Iniciativa de Paridade de Género do Panamá. BID, Governo da República do Panamá.

Huete, A. (2019). Autonomia e inclusão das pessoas com deficiência no âmbito da proteção. BID.

Huffpost. (8 de abril de 2017). Onde estão as mulheres na alta cozinha? Obtido em [https://www.huffingtonpost.es/yolanda-dominguez/donde-estan-las-mujeres-en-la-alta-cocina\\_a\\_22031282/](https://www.huffingtonpost.es/yolanda-dominguez/donde-estan-las-mujeres-en-la-alta-cocina_a_22031282/)

López-Bassols, V. et al. (2018). As disparidades de género na ciência, tecnologia e inovação na América Latina e no Caribe: resultados de uma recolha-piloto e proposta de medição. BID.

ONU Mulheres. (2016). A CEDAW, Convenção sobre os Direitos das Mulheres. México.

ONU Mulheres. (2020). Estado da situação no que respeita aos mecanismos de investimento e financiamento com impacto positivo na igualdade de género na região latino-americana e caribenha e práticas inovadoras a nível global. Programa Ganhar-Ganhar. UE, OIT, ONU Mulheres.

SEGIB. (2016). GUIA PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PROGRAMAS, INICIATIVAS E PROJETOS ADSTRITOS DA COOPERAÇÃO IBERO-AMERICANA.

UNFPA. (2018). Acelerar o progresso no sentido da redução da gravidez na adolescência na América Latina e no Caribe.

UNICEF. (2019). Perfil do casamento infantil e das uniões precoces.

Andorra  
Argentina  
Bolivia  
Brasil  
Colômbia  
Costa Rica  
Cuba  
Chile  
R. Dominicana  
Equador  
El Salvador  
Espanha  
Guatemala  
Honduras  
México  
Nicarágua  
Panamá  
Paraguai  
Peru  
Portugal  
Uruguai  
Venezuela



Secretaría General  
**Iberoamericana**  
Secretaria-Geral  
Ibero-Americana