

ANEXO IX

Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos

Es importante tener en cuenta que el Manual Operativo requiere el cumplimiento de 3 enfoques transversales: género, multiculturalidad y no discriminación. Al aplicar cualquiera de estos enfoques, deberá considerarse su interseccionalidad con los otros 2.

El presente documento tiene por finalidad presentar algunos criterios básicos para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA) de la Cooperación Iberoamericana. Para profundizar en el tema se recomienda la lectura de la “Guía práctica para incorporar los criterios de transversalización de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana”, disponible en:

<https://www.segib.org/guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-2021>¹

El objetivo final de este documento es que los PIPA cuenten con unas orientaciones prácticas para poder contribuir desde cada uno de sus ámbitos de actuación, a la reducción de las brechas de desigualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, atendiendo siempre a la ambición de no dejar a nadie atrás.

1. Marco normativo para la igualdad de género en Iberoamérica

En las últimas décadas, los países iberoamericanos han registrado importantes avances normativos 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.

Asimismo, los países se han comprometido con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que reconoce la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino también como una precondition necesaria para lograr todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por ello además de un Objetivo específico para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (el ODS 5), también incorpora transversalmente la perspectiva de género en las metas de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de no dejar a nadie atrás.

Por otra parte, en el ámbito iberoamericano, desde el año 2005 las Cumbres Iberoamericanas han venido reiterando el mandato de impulsar la perspectiva de género como un 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, incluyendo en el marco de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA), como principales instrumentos de la Cooperación Iberoamericana.

¹ Asimismo, se recomienda la consulta de la “Guía para la transversalización de la perspectiva de género” del año 2016 que sigue estando en vigor y puede ser de utilidad <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero>

Este mandato se ha revalidado en cumbres posteriores, como la Cumbre de Cartagena, celebrada en 2016, en la que se estableció la transversalización de la perspectiva de género como un requisito técnico de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos; y en la Cumbre de La Antigua, que tuvo lugar en 2018, donde 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 2019-2022.

Atendiendo a todos estos compromisos y mandatos, y con el objetivo de guiar y monitorear los avances en materia de transversalización de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, la Secretaría General Iberoamericana, en colaboración con el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos, ha establecido unos criterios de incorporación de la perspectiva de género.

A continuación, se ofrece un resumen de estos criterios, así como un breve recorrido por algunos conceptos básicos y estrategias comúnmente aplicadas para transversalizar la perspectiva de género.

2. Algunas nociones previas

Para una mejor interpretación de los criterios para incorporar la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana, a continuación, se presenta un **breve recorrido por algunos conceptos básicos² y estrategias comúnmente aplicadas**.

Cabe señalar, que 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.

Igualdad de género y equidad de género

Aunque a menudo la equidad de género y la igualdad de género se usan indistintamente, no obstante, 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 tanto 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 el mismo acceso a las oportunidades con

² En la "Guía para la transversalización de la perspectiva de género" del año 2016 encontrarán mayor información conceptual sobre el enfoque de género, así como un glosario de conceptos básicos <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero>

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.

Estrategia Dual: Transversalización y acciones positivas

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, que 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 a 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.

- Acciones positivas o afirmativas, que son aquellas 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.

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

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.

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

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 de estas 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 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 en relación a los hombres y con los pilares que sostienen las desigualdades de género. 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 necesaria, para poder trabajar, a partir de ahí, 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.



Por ejemplo, si un Programa otorga formación o ayudas a mujeres en su ámbito de actuación podría estar contribuyendo a mejorar sus ingresos (es decir, sus necesidades prácticas). Pero ¿hasta qué punto se está co-ayudando a cuestionar y transformar las desigualdades que las mujeres experimentan en dichos ámbitos? (participación y liderazgo en órganos de decisión, igualdad salarial, empoderamiento...) (es decir, sus intereses estratégicos).

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 principio de no discriminación vela 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.
- Multiculturalidad/ multiculturalismo. 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.

Cabe destacar que la desigualdad de género a menudo se cruza con otras variables y desigualdades. 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 por tanto plantea 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 afectan a las mujeres y a los hombres.

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).

La incorporación de estos criterios 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 determinará que el PIPA ha transversalizado la perspectiva de género si se ha incorporado un objetivo específico de género y/o si ha incorporado, al menos, 3 de los 6 criterios restantes.

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

CRITERIO	
¿Se incluye un objetivo específico de género, con un presupuesto adecuado para garantizar su ejecución?	DETERMINANTE
¿Se ha elaborado un análisis de género del sector/ ámbito de actuación que no exceda el marco de la planificación estratégica?	
¿Se incluye un resultado o línea de acción específica de género?	AL MENOS 3
¿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?	
¿Se incluyen acciones de sensibilización/ formación en género a instituciones y/o población meta del PIPA?	
¿Se incluye a menos un indicador sensible al género por objetivo específico?	
¿Se analizan los datos desagregados por sexo en la fase de monitoreo y seguimiento del PIPA?	



Se explican , a continuación, cada uno de los 7 criterios para transversalizar la perspectiva de género en los PIPA:

3.1. Análisis de género

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.

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. Además, 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.

3.2. Objetivo específico de género

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.

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.



Resultados > Líneas de Acción > Indicadores

Por ejemplo:

Brecha identificada	Objetivo general	Objetivo específico
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.
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.
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 de conformidad con la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 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.

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.

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.

Por otra parte, una línea de acción implica un conjunto de actividades que generen productos concretos que contribuyan 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.

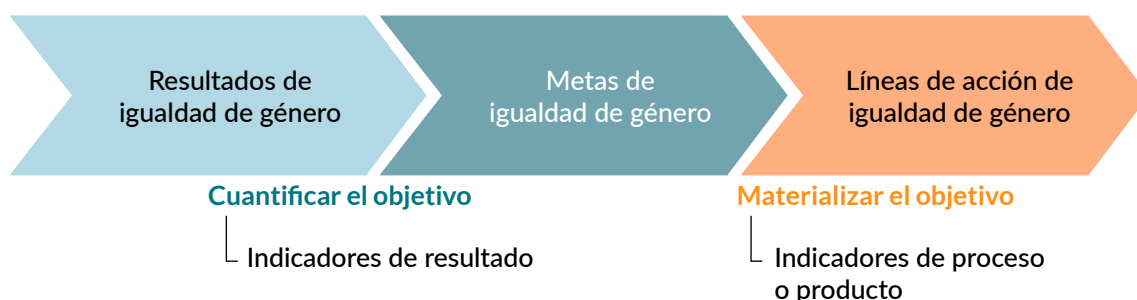
Los resultados y líneas de acción permiten, así, cuantificar y materializar el compromiso del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito con la igualdad de género.

Por ejemplo:

Resultado	Meta	Línea de Acción
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.
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.
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.

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.



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, así, la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Acciones específicas o afirmativas

Por ejemplo:

- Investigaciones/ diagnósticos sobre la situación de las mujeres
- Definición de umbrales mínimos destinados a mujeres en convocatorias
- Puesta en marcha de convocatorias específicas para mujeres
- Acciones para promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres (talleres de liderazgo, apoyo a redes o a asociaciones de mujeres en el sector o ámbito de actuación)
- Acciones de visibilización de la situación y el aporte de las mujeres en el sector o ámbito de actuación
- Acciones para abordar problemáticas específicas de las mujeres

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

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.

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.

Por otro lado, cabe señalar 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.

3.6. Indicadores sensibles al género

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 a la de los hombres en distintos momentos del tiempo y por tanto permiten señalar los cambios producidos en relación a la desigualdad de género.

Línea de Acción	Meta y resultados	Objetivo(s) específico(s)
Indicador de producto y proceso	Indicador de efecto	Indicador de impacto
¿Hasta qué punto se están realizado (proceso) o se han realizado (producto) las líneas de acción de igualdad de género previstas?	¿Se han alcanzado los resultados y metas previstas en materia de igualdad de género?	¿Se ha logrado el o los objetivos específicos de igualdad de género planteados?

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

Por ejemplo:

Indicador de proceso (durante) y producto (al final)	Indicador de efecto (resultado)
Nº de espacios de exhibición específicos destinados a obras dirigidas o protagonizadas por mujeres.	<p>Porcentaje (%) de obras vendidas por artistas mujeres 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>
Nº de criterios de género establecidos en la selección de candidaturas en los Grupos y Redes de Investigación.	<p>Porcentaje (%) de Grupos o Redes de Investigación participantes que se encuentran liderados por mujeres sobre el total- Cuantitativo</p> <p>Porcentaje (%) de mujeres que reportan mayores facilidades para publicar sus investigaciones como resultado de la selección de su grupo o red de investigación - Cualitativo</p>
Diseñado un protocolo para el abordaje de la violencia de género contra las mujeres y las niñas con discapacidad. (Si/ NO)	<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>

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 de las mujeres en relación a la de los hombres y señalar los cambios producidos en las desigualdades 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.

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.

No obstante, para validarse como criterio mínimo, la desagregación no será suficiente por si 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.

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 cruces de variables del análisis, es decir, cuando estamos cruzando datos, 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.

4. Otras acciones adicionales

Además de los criterios 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.

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

Para asegurar una adecuada incorporación de la perspectiva de género, 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 los Consejos Intergubernamentales el foco de este tipo de acciones se recomienda ponerlo en la sensibilización sobre la importancia de incorporar el enfoque de género y los mandatos establecidos al respecto.

A nivel de las estructuras técnicas por otra parte, es importante 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 de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

4.2. Alianzas/ colaboraciones con organizaciones y entidades 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 dialogo y establecimiento de alianzas y colaboraciones con organizaciones y entidades especializadas en género.

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...
- Para el seguimiento y evaluación, analizar los resultados obtenidos, valorar la pertinencia de las acciones emprendidas, etc.

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. En este sentido, se recomienda 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 por igual, especialmente en relación con los mensajes que hagan referencia a la toma de decisiones.

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 personas consultoras 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 especializado, apoyar los procesos de planificación o realizar actividades o de formación y sensibilización en materia de igualdad de género, por ejemplo.

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 y 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 la selección de proveedores.

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.