

ANEXO IX

INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PROGRAMAS, INICIATIVAS E PROJETOS ADSTRITOS

É importante considerar que o Manual Operacional exige o cumprimento de 3 abordagens transversais: género, multiculturalidade e não discriminação. Na aplicação de qualquer destas abordagens, deverá considerar-se a sua interseccionalidade com as outras 2.

O objetivo do presente documento é apresentar um conjunto de critérios básicos para a incorporação da perspetiva de género na gestão dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA) da Cooperação Ibero-Americana. Para aprofundar esta questão, recomenda-se a leitura do “*Guia prático para incorporar os critérios de transversalização da perspetiva de género na gestão dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana*”, disponível em <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero-pipas>¹

Este documento tem por objetivo final que os PIPA contem com orientações práticas para poderem contribuir a partir de cada um dos seus âmbitos de intervenção para a redução dos hiatos de desigualdade de género e para o empoderamento das mulheres, atendendo sempre à ambição de não deixar ninguém para trás e, portanto, entendendo as mulheres em toda a sua diversidade.

1. Quadro regulamentar para a igualdade de género na Ibero-América

Nas últimas décadas, os países ibero-americanos registaram grandes progressos regulamentares 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 países comprometeram-se com a *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, que reconhece a igualdade de género não só como um direito humano fundamental, mas também como uma pré-condição necessária para obter todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Por isso, para além de cumprir com o Objetivo específico

¹ Recomenda-se a consulta do “*Guia para a transversalização da perspetiva de género*” do ano 2016, que se mantém em vigor e que pode ser útil <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero>

(ODS 5) para atingir a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e das meninas, também integra transversalmente a perspetiva de género nas metas de todos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e que não deixe ninguém para trás.

Por outro lado, no âmbito ibero-americano, a partir de 2005 as Cimeiras Ibero-Americanas têm vindo a reiterar o mandato de promover a perspetiva de género como um 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, incluindo-a no contexto dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA), como principais instrumentos da Cooperação Ibero-Americana.

Este mandato foi revalidado em cimeiras posteriores, tal como na *Cimeira de Cartagena*, realizada em 2016, onde se estabeleceu a transversalização da perspetiva de género como um *requisito técnico* dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos; e na *Cimeira de La Antigua*, que teve lugar em 2018, na qual se aprovou a inclusão de um eixo específico dedicado a impulsionar a igualdade de género no *Plano de Ação Quadrienal da Cooperação Ibero-Americana 2019-2022*.

Na sequência de todos estes compromissos e mandatos, e com o objetivo de orientar e monitorizar os progressos em matéria de transversalização de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos, a Secretaria-Geral Ibero-Americana, em colaboração com o Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos, estabeleceu um conjunto de *critérios para a incorporação da perspetiva de género*.

A seguir, oferece-se um resumo desses critérios, bem como uma breve apresentação de algumas *estratégias e conceitos básicos* habitualmente aplicados para transversalizar a perspetiva de género.

2. Algumas noções prévias

Para uma melhor interpretação dos critérios de incorporação da perspetiva de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana, a seguir apresenta-se uma **breve explicação de alguns conceitos básicos² e das estratégias habitualmente aplicadas**.

² No “*Guia para a transversalização da perspetiva de género*” do ano 2016 encontram-se mais informações conceptuais sobre a abordagem de género, bem como um glossário dos conceitos básicos <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero>.

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

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 obter 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, portanto, 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.

Estratégia Dual: Transversalização e ações positivas

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:

- **Transversalização de género**, que envolve a incorporação da perspectiva 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 planifique, por forma a que os homens e as mulheres beneficiem por igual e que a desigualdade desapareça.

- **Ações positivas ou afirmativas**, que são as 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.

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

O empoderamento das mulheres

De forma complementar, surgiu a **estratégia de empoderamento das mulheres** para se referir ao **aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisões e 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 importância: **que ganhem poder e autonomia**.

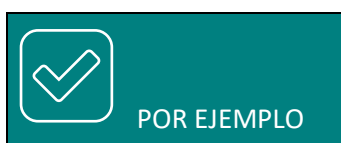
O empoderamento das mulheres é **um fim em si mesmo e um meio para alcançar a igualdade entre homens e mulheres**.

As necessidades práticas e os interesses estratégicos

Sob o ponto de vista das estratégias, para trabalhar sobre a 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.

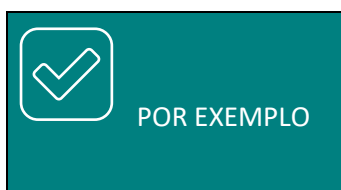
Embora melhorem as condições das mulheres, não questionam os fundamentos da desigualdade de género nem comportam mudanças na configuração das relações ou papéis de género.



Acesso aos serviços básicos de saúde, aos alimentos, à educação, à uma habitação digna, a um trabalho, a alguns recursos económicos...

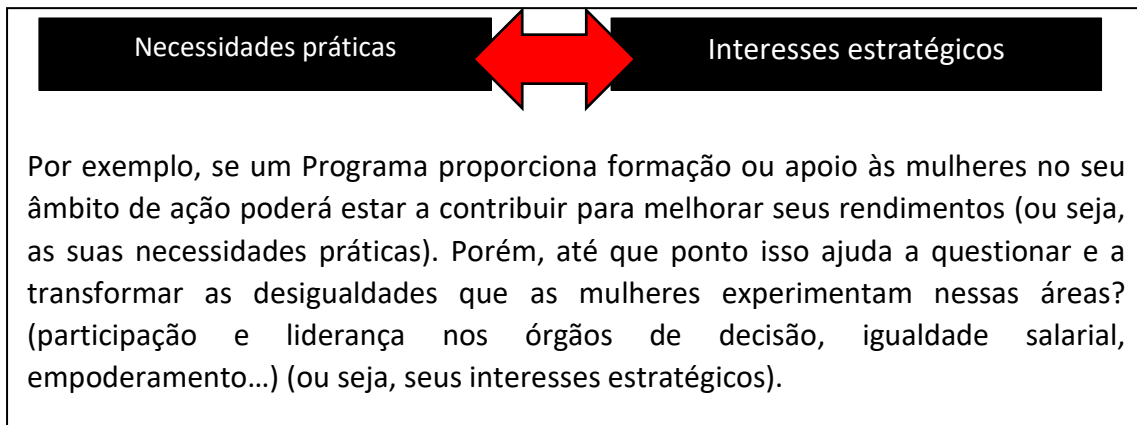
- Por sua vez, os **interesses estratégicos** pressupõem uma transformação das relações de género e da organização social. Formulam-se a partir da análise da subordinação das mulheres relativamente aos homens. Estão relacionados com as regras e com as tradições culturais que determinam a posição económica, social, política e cultural das mulheres relativamente aos homens e com os pilares que sustentam as desigualdades de género. Os interesses estratégicos são mais difíceis de visualizar e de quantificar, pelo que a sua satisfação é mais abstrata. Exige 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.



Sensibilização Social para com corresponsabilidade nas tarefas de prestação de cuidado para fomentar à 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 necessária, para a partir de aí se poder trabalhar no sentido da 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.



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 princípio de não discriminação zela pela igualdade de direitos e pelo reconhecimento da dignidade de todas as pessoas, sem qualquer 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.
- **Multiculturalidade/Multiculturalismo.** A abordagem multicultural pressupõe o reconhecimento das particularidades culturais e promove o diálogo intercultural e o desenvolvimento igualitário das culturas. Neste sentido, o principal objetivo da perspectiva multicultural é 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.

É de salientar que a desigualdade de género se cruza frequentemente com outras variáveis e desigualdades. A **abordagem 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. Portanto, a análise interseccional considera que a desigualdade de género produz experiências substantivamente diferentes dependendo da combinação

de desigualdades que se cruzem. Esta abordagem permite identificar a diversidade das situações que afetam as mulheres e os homens.

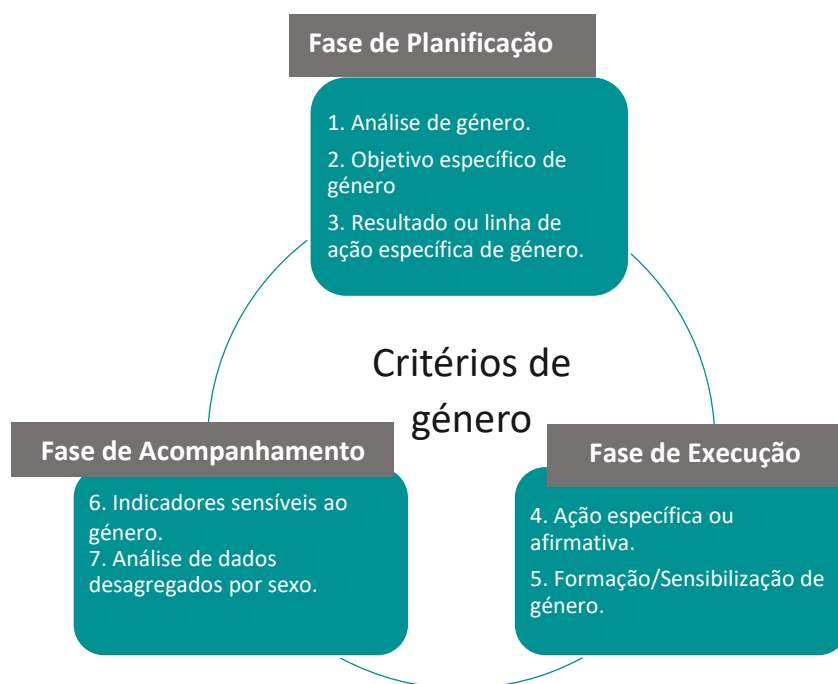
3. Critérios para transversalizar a perspectiva de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana

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 a incorporação da perspectiva de género** com o objetivo de orientar e monitorizar os progressos em matéria de transversalização de género nos *Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA)*.

CRITÉRIO	
Inclui-se, pelo menos, um objetivo específico de género , com orçamento adequado para garantir a sua execução?	Determinante
Elaborou-se uma análise de género do setor/âmbito de intervenção que não ultrapasse o contexto da planificação estratégica?	Pelo menos 3
Inclui-se, pelo menos, um resultado ou linha de ação específica de género ?	
A planificação anual inclui entre as suas atividades, pelo menos, uma ação afirmativa destinada a corrigir a situação de desvantagem da qual frequentemente partem as mulheres?	
Incluem-se ações de sensibilização/formação de género para instituições e/ou população-alvo do PIPA?	
Inclui-se, pelo menos, um indicador sensível ao género por objetivo específico?	
Analizam-se os dados desagregados por sexo na fase de monitorização e acompanhamento do PIPA?	

A incorporação destes critérios por parte dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos controla-se através das informações proporcionadas pelos PIPA à *Plataforma de Acompanhamento da Cooperação Ibero-Americana*. A Plataforma determinará que o PIPA transversalizou a perspectiva de género sempre que tenha **incluído um objetivo específico de género** e/ou **incorporado pelo menos 3 dos 6 restantes critérios**.

É importante destacar que os critérios não são independentes entre si, mas que numa incorporação adequada da perspetiva de género, fazem parte de um **ciclo completo onde cada fase retroalimenta a seguinte.**



A seguir, explicam-se os 7 critérios para transversalizar a perspetiva de género nos PIPA:

3.1. Análise de género

Quase nenhum âmbito de intervenção é neutro quanto 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 que permita orientar as ações a realizar para evitar aprofundar as desigualdades existentes e 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**.

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 no campo indicado para esse fim na Plataforma de Acompanhamento. Além disso, a análise não poderá ultrapassar o tempo da planificação estratégica em que se enquadra o Plano Operacional Anual (POA) no qual se apresenta essa análise como resultado ou, na falta deste, não poderá exceder quatro anos.

3.2. Objetivo específico de género

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 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 os resultados que garantam de forma concreta a igualdade entre homens e mulheres nos acessos, benefícios, recursos e oportunidades criados pela intervenção.

Para operacionalizar este critério na prática, o PIPA deverá 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.





POR EXEMPLO

Disparidade identificada	Objetivo geral	Objetivo específico
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.
Sub-representação das mulheres em postos 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.
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 usufruto e exercício dos seus direitos, em conformidade com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a obtenção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, contemplando a integração do princípio de 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.

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.

Um resultado de género deve ser transformador e indicar as melhorias concretas a alcançar em matéria de igualdade de género e de empoderamento das mulheres. Os resultados estabelecidos devem ser mensuráveis e acompanhados por indicadores (e fontes de verificação) que comprovem o seu alcance.

Por sua vez, uma linha de ação envolve um conjunto de atividades que leve à criação de produtos concretos que contribuam para alcançar um resultado que produza mudanças nas pessoas ou nas instituições e que tenha por objetivo 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.

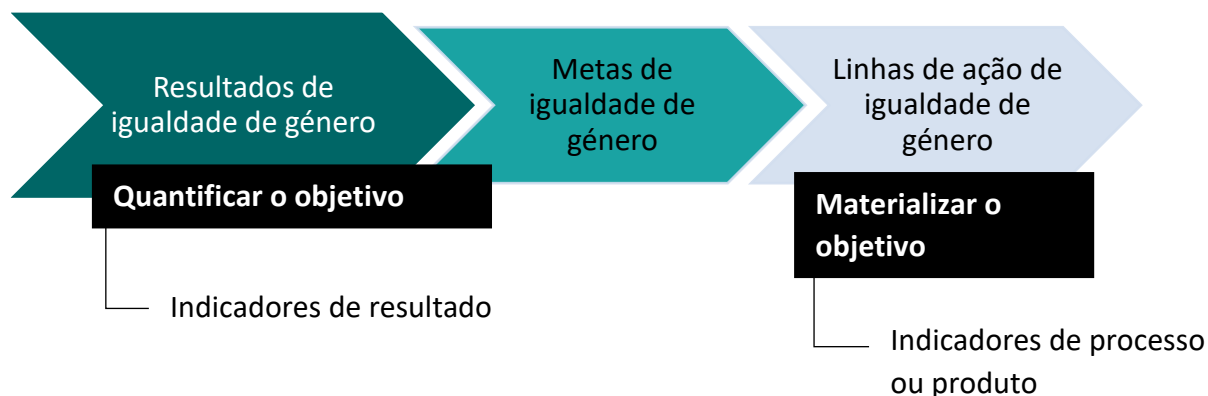


POR EXEMPLO

Resultado	Meta	Linha de Ação
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 exibição específicos para obras dirigidas ou protagonizadas por mulheres.
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.
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.

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.**



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 ações deliberadas de carácter temporário, encaminhadas para corrigir as situações de desvantagem das mulheres e assim acelerar a conquista da igualdade efetiva entre homens e mulheres.

<p>Ações específicas ou afirmativas</p>	<p>Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigações/Diagnósticos sobre a situação das mulheres. • Definição de limiares mínimos destinados às mulheres nos concursos. • Lançamento de concursos específicos para mulheres. • Ações para promover o empoderamento individual e coletivo das mulheres (workshops de liderança, apoio a redes ou associações de mulheres do setor ou âmbito de intervenção). • Ações para dar visibilidade à situação e às contribuições das mulheres para o setor ou âmbito de intervenção. • Ações para abordar problemáticas específicas das mulheres.
--	--

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

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 esteja dirigida exclusivamente a mulheres e que tenha por objetivo corrigir uma situação de desvantagem da qual possam partir.

3.5. Formação/Sensibilização de género

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

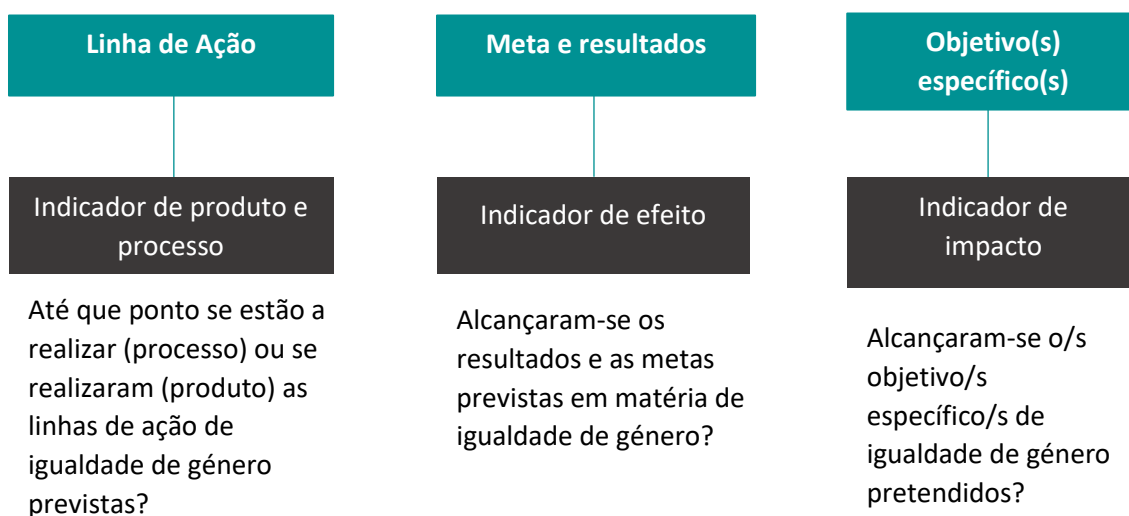
No caso das **instituições beneficiárias dos PIPA**, tratar-se-á de ações de formação especificamente dirigidas a dar a conhecer as disparidades de género existentes no âmbito/setor de intervenção, bem como de normas para trabalhar sobre a perspetiva de género a partir das diferentes posições e ambientes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


Por outro lado, cabe ainda assinalar 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.

3.6. Indicadores sensíveis ao género

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, permitindo assim assinalar as mudanças produzidas no que respeita à desigualdade de género.



Por outro lado, 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**.

 POR EXEMPLO	
Indicador de processo (durante) e produto (no final)	Indicador de efeito (resultado)
Nº de espaços de exibição específicos para obras dirigidas ou protagonizadas por mulheres.	<p>Percentagem (%) de obras vendidas por artistas mulheres graças à sua exibição nos espaços promovidos pelo Programa – Quantitativo.</p> <p>Percentagem (%) de mulheres artistas participantes que referem um impacto positivo nas suas carreiras em consequência da exibição das suas obras - Qualitativo.</p>
Nº de critérios de género estabelecidos na seleção de candidaturas para os Grupos e Redes de Investigação.	<p>Percentagem (%) de Grupos ou Redes de Investigação participantes que se encontram liderados por mulheres sobre o total - Quantitativo.</p> <p>Percentagem (%) de mulheres que referem maiores facilidades para publicar as suas investigações em resultado da seleção do seu grupo ou rede de investigação - Qualitativo.</p>
Concebeu-se um protocolo para a abordagem da violência de género contra as mulheres e as meninas com deficiência. (SIM/NÃO)	<p>Nº de países que aplicam o protocolo para a abordagem da violência de género contra as mulheres e as meninas com deficiência - Quantitativo.</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 - Qualitativo.</p>

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

Deve também esclarecer-se que os indicadores desagregados por sexo não serão contabilizados como indicadores sensíveis ao género, a não ser que estejam

intencionalmente dedicados a medir uma melhoria na situação das mulheres relativamente aos homens e a indicar as mudanças produzidas nas desigualdades de género.

3.7. Análise de dados desagregados por sexo

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

Atualmente considera-se indispensável que qualquer Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito proporcione dados desagregados por sexo, ou seja, que apresente as informações estatísticas do PIPA de forma separada para homens, mulheres, meninos e meninas.

No entanto, para ser validada como critério mínimo, a desagregação 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 género não é suficiente apresentar os indicadores desagregados por sexo, sendo necessário que esses dados estejam acompanhados por uma avaliação descritiva e interpretativa.**

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 o cruzamentos das variáveis** da análise, ou seja, quando se cruzam dados, por exemplo, por âmbito rural/urbano, por nível educativo, por idade, por grupo étnico, etc., pois, frequentemente, as disparidades ou desigualdades de género concentram-se em determinados grupos da população (por exemplo, taxas de analfabetismo superior nas mulheres nos grupos com mais idade) e, sem a desagregação suficiente, tal não se deteta.

4. Outras ações

Para além dos critérios 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.

4.1. Formação de género dirigida às Unidades Técnicas e Conselhos Intergovernamentais dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana

Para garantir uma adequada incorporação da perspectiva de género, 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 dos Conselhos Intergovernamentais**, recomenda-se colocar o foco deste tipo de ações na **sensibilização** sobre a importância de incorporar a abordagem de género e os mandatos estabelecidos a esse respeito.

Por sua vez, a **nível das estruturas técnicas**, é importante insistir numa **capacitação** que transfira conhecimentos e metodologias aplicadas e baseadas 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 dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.

4.2. Parcerias/Colaborações com organizações e entidades especializadas em igualdade de género e empoderamento das mulheres

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

Essa colaboração poderá ser útil em muitos 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 impactos que o projeto pode vir a ter, positiva ou negativamente, nas disparidades de género.
- Na definição de objetivos e ações, poderá apoiar o estabelecimento daqueles que sejam mais eficazes e estratégicos para colmatar as lacunas identificadas.
- Durante a execução do projeto, poderá difundir informações sobre este, apoiar a realização de determinadas atividades, captar e contactar com potenciais mulheres beneficiárias...
- No acompanhamento e avaliação, poderá analisar os resultados obtidos, avaliar a pertinência das ações empreendidas, etc.

4.3. Comunicação inclusiva

A comunicação pode ser identificada como uma área estratégica para transformar as relações de desigualdade entre os géneros ou, na falta desta, para as reforçar e perpetuar. Neste sentido, recomenda-se o **uso de uma linguagem e de uma comunicação inclusiva** 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.). Pelo contrário, sugere-se que as mulheres e os homens se representem da mesma forma, especialmente no que respeita às mensagens relacionadas com a tomada de decisões.

4.4. Apoio técnico especializado em 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 pessoas consultoras especializadas em temas de género dentro do âmbito/setor de intervenção concreto do PIPA**.

Estas contratações podem, por exemplo, ser dirigidas a elaborar análises, diagnósticos e estudos especializados, a apoiar os processos de planificação ou a realizar atividades de formação e sensibilização em matéria de igualdade de género.

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 e procurar contar com uma representação equilibrada de **mulheres e homens**.

Por último, com carácter geral, quando se realizem **contratações externas** para cobrir serviços ou produtos de qualquer natureza, não exclusivamente de género, é conveniente introduzir critérios de género na descrição dos concursos e na seleção dos fornecedores.

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 dirigidos à população e a instituições-alvo.

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