Secretaría General Iberoamericana

Secretaria-Geral Ibero-Americana

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE LA COOPERACIÓN IBEROAMERICANA

UN ANÁLISIS DE LAS CONVOCATORIAS DE AYUDA, FORMATIVAS Y DE INVESTIGACIÓN

Autoría:

Consultoras principales
Laura Molpeceres
Estíbaliz Infante
Aurora Rodríguez

SEGIB
Claudia Briones, Coordinadora del Área Género

Agradecemos la colaboración y la información suministrada por Almudena Díaz, Técnica del Área de Género de la SEGIB y de Adriana Osset y Laura Ruíz de la Dirección de Coordinación, Planificación, Seguimiento y Evaluación de la SEGIB y por las Unidades Técnicas de los Programas, especialmente a Víctor Sánchez y Rosa Rodríguez (Programa Ibermedia); Emiliano Fuentes y Rosario Lucesole (Ibercultura), Micaela Gurevich (Ibermúsica), Mônica Barcelos (Ibermuseos) y Francisco Thaine y Paulina Castañeda (Iberbibliotecas).

Las opiniones expresadas en este documento de trabajo de carácter interno no reflejan necesariamente las opiniones de la Secretaría General Iberoamericana ni de sus países miembros.

Madrid, España, enero 2022.

Índice

INTRODUCCIÓN **4**

PROGRAMA IBERMÚSICAS **11**

CONVOCATORIA DE AYUDAS A LA MOVILIDAD DE MÚSICAS Y MÚSICOS 12
Análisis de la incorporación del enfoque de género en la convocatoria *13*
AYUDAS A COMPOSITORES Y COMPOSITORAS PARA RESIDENCIAS ARTÍSTICAS Y DE INVESTIGACIÓN 19
Análisis de la incorporación del enfoque de género en la convocatoria *20*
VALORACIÓN GLOBAL Y RECOMENDACIONES 25

CONCLUSIONES **27**

BIBLIOGRAFÍA **30**

INTRODUCCIÓN

En la XXIV Cumbre Iberoamericana celebrada en 2014 en Veracruz (México), los Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno decidieron renovar su cooperación para adaptarla a las necesidades actuales, y para ello, mandataron a la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) a elaborar una estrategia que incorporase la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano que abarcase, entre otras cosas, los programas de cooperación, contenidos y mecanismos de evaluación y rendición de cuentas.

Este mandato fue reiterado en la Declaración de la XXV Cumbre Iberoamericana, celebrada en 2016 en Cartagena de Indias (Colombia), así como en el Programa de Acción resultante de la XXVI Cumbre Iberoamericana realizada en 2018 en La Antigua (Guatemala) en el que se revalidó la necesidad de continuar manteniendo y fortaleciendo la línea de trabajo dedicada a impulsar la igualdad de género en la Cooperación Iberoamericana en línea con el II Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana 2019-2022. Plan que recoge, entre sus elementos estratégicos, una línea de acción específica para promover la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de gestión de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA). Es el caso también de la XXVII Cumbre Iberoamericana, celebrada en Andorra en 2021, que encomienda a la SEGIB, en su Programa de Acción, a continuar impulsando la transversalización de la perspectiva de género en el conjunto del Espacio Iberoamericano, atendiendo al impacto diferenciado y desproporcionado que ha generado la crisis socioeconómica derivada de la COVID-19 sobre las mujeres.

En línea con ello, los PIPA se rigen de acuerdo con el Manual Operativo de la Cooperación Iberoamericana, que les obliga a garantizar resultados y cumplir una serie de requisitos de calidad, entre los que se incluye transversalizar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de programación. Es decir, en la formulación, la planificación, la implementación, el seguimiento, el monitoreo y la evaluación.

A este respecto, y con la intención primordial de responder a estos mandatos, la SEGIB apoya y presta asesoría técnica a los Programas e Iniciativas para asegurar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en la planificación y gestión orientada a resultados de desarrollo, así como en la elaboración de planes de acción concretos. Como complemento a este apoyo técnico, se determinó la necesidad de realizar un análisis de la incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de ayuda, formativas y de investigación, dado que una parte considerable del trabajo de los PIPA se ocupa en acciones canalizadas mediante fondos concursables.

Para ello, el Área de Género de la SEGIB inició en 2020 un proceso para llevar a cabo dicho análisis en cinco Programas Iberoamericanos seleccionados por la envergadura y el alcance de sus convocatorias, así como por el cumplimiento de los requisitos establecidos por las y los Responsables de Cooperación.[1]

[1] Los requisitos establecidos por los y las Responsables de Cooperación para que los PIPA puedan beneficiarse de este apoyo adicional por parte de la SEGIB se refieren a: (1) la subida anual de datos a la Plataforma de Seguimiento en tiempo y forma; (2) disponer de un POA orientado a Resultados de

A través de la contratación de una consultoría externa se realizó el análisis de una selección de convocatorias con la intención de emitir recomendaciones para fortalecer estas acciones desde una perspectiva de género. Se considera que el trabajo conjunto con 5 Programas, que tienen formas diferentes de operar, permite conocer experiencias diversas y obtener aprendizajes útiles de unos para otros, así como para el conjunto de los Programas e Iniciativas de la Cooperación Iberoamericana.

Los cinco Programas Iberoamericanos seleccionados para este análisis han sido:

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
Ibercultura Viva	El Programa Ibercultura Viva tiene por objetivo fortalecer las políticas culturales de base comunitaria de los países iberoamericanos. Busca apoyar tanto las iniciativas gubernamentales de los países miembros como las desarrolladas por organizaciones culturales comunitarias y pueblos originarios en sus territorios. Fue aprobado en el año 2013 y cuenta con la participación de 11 países iberoamericanos.
Ibermedia	El Programa Ibermedia busca crear un espacio audiovisual iberoamericano, a través de la estimulación de la coproducción de películas de ficción y documentales realizados en Iberoamérica por medio de ayudas financieras y convocatorias abiertas para producciones independientes de cine. Fue aprobado en 1995 y cuenta con la participación de 21 países iberoamericanos.
Ibermúsicas	El Programa Ibermúsicas está dedicado a las artes musicales y busca fomentar la presencia y el conocimiento de la diversidad musical iberoamericana, la estimulación de la formación de nuevos públicos en la región y la ampliación del mercado de trabajo de las y los profesionales del sector. Fue aprobado en 2011 y cuenta con la participación de 14 países iberoamericanos.
Ibermuseos	El Programa Ibermuseos busca fortalecer a los museos iberoamericanos a través de la valorización del patrimonio museológico; la calificación y movilidad del personal laboral de dichas instituciones; la producción, circulación e intercambio de conocimientos y la articulación y creación de redes para la promoción de políticas públicas para el sector. Fue creado en 2007 y cuenta con la participación de 13 países.
Iberbibliotecas	El Programa Iberbibliotecas busca promover el acceso libre y gratuito a la lectura y la información de todas las personas sin discriminación alguna a través de la conformación de una red iberoamericana de cooperación en materia de bibliotecas públicas, con el objetivo de generar sinergias y potenciar recursos para el beneficio común de los países y ciudades adscritas.

Desarrollo validado por la SEGIB; y (3) contar con recursos financieros y valorizados suficientes para asegurar la viabilidad del PIPA. La "Propuesta de fortalecimiento de los PIPA mediante apoyo técnico/ financiero" que establece estas 3 condiciones fue aprobada en la IV Reunión Ordinaria de Responsables de la Cooperación Iberoamericana celebrada en La Antigua entre los días 12 y 14 de noviembre 2018.

Fue creado en el 2000 y cuenta con la participación de 13 países iberoamericanos.

Objetivo y metodología

El objetivo del presente trabajo es analizar la **incorporación de la perspectiva de género en una selección de convocatorias de ayuda, formativas y de investigación** de los cinco PIPA mencionados anteriormente. El análisis se centra, en concreto, en determinar el grado de incorporación del enfoque de género en **las bases de la convocatoria, en su difusión y comunicación, en los procesos de selección y en los resultados obtenidos.**

En este sentido, se entiende por incorporación de la perspectiva de género 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* (SEGIB, 2021b, pág. 15).

Para llevar a cabo el análisis se ha seguido un proceso metodológico que ha transcurrido por las siguientes fases.

Fase 1. Selección de convocatorias

El primer paso ha consistido en determinar las líneas de ayuda que, dentro de los programas son objeto del análisis, estipulando de partida la selección de dos de ellas por programa.

Para la selección de las convocatorias se han seguido los siguientes criterios:

- **Seleccionar convocatorias**, descartando los premios y/o concursos, ya que estos, normalmente, alcanzan a un número menor de personas beneficiarias y no todos los programas disponen de esta modalidad.[2]
- **Seleccionar convocatorias destinadas a personas físicas** desestimando, por tanto, las orientadas a instituciones u organizaciones,[3] dado que ello implicaría un ejercicio de análisis más exhaustivo y de mayor alcance.[4]
- **Seleccionar convocatorias relativas únicamente a los años 2018 y 2019**, dado que no todos los programas disponen de datos desagregados por sexo para el año 2017 y por considerar que, previsiblemente, las convocatorias del 2020 se han visto alteradas por la situación de pandemia mundial.

[2] Únicamente en el caso de Ibermúseos, y por interés expreso del Programa, se ha analizado una modalidad diferente. Es el caso de los cursos de capacitación, que no se ofrecen como una convocatoria abierta al público, sino como una invitación que el Programa extiende a los y las Representantes País para que estos/as postulen a 3 personas candidatas por país.

[3] Únicamente en el caso de Ibermedia se han analizado las convocatorias dirigidas a redes y empresas, dado que ninguna de las ayudas de este Programa se dirige a personas físicas sino a empresas, redes, organizaciones, etc. Cabe señalar, además, que el PIPA recoge la suficiente desagregación de datos sobre las empresas para conocer a las personas beneficiarias dentro de estas.

[4] Ello implicaría un análisis de la misión y visión de la institución/organización, distribución de hombres y mujeres en las organizaciones/instituciones ganadoras de las convocatorias, así como de su población beneficiaria, áreas de trabajo y temáticas para las que se solicita la ayuda, etc.

- **Seleccionar aquellas que pudieran ser más representativas**, teniendo en cuenta el alcance de la convocatoria (número de candidaturas recibidas, número de adjudicaciones y monto destinado a la convocatoria).

Con base a estos criterios, las convocatorias finalmente seleccionadas, en consenso con las Unidades Técnicas de los programas, han sido las siguientes:

Programa	Convocatorias (Anualidades 2018 y 2019)
Ibercultura Viva	Convocatoria de Becas para el Posgrado en Políticas Culturales de Base Comunitaria
	Convocatoria de Movilidad para Participar en el Congreso Latinoamericano de Cultura Viva Comunitaria
Ibermedia	Convocatoria de Apoyo a la Coproducción de Películas Iberoamericanas y Línea Abierta al Documental
	Convocatoria de Apoyo al Desarrollo de Proyectos de Cine y Televisión Iberoamericanos
Ibermúsicas	Convocatoria de Ayudas a la Movilidad de Músicas y Músicos
	Convocatoria de Ayudas a Compositores y compositoras para Residencias Artísticas y de Investigación
Ibermuseos	Convocatoria de Becas de Capacitación
	Invitación a cursos de capacitación
Iberbibliotecas	Convocatoria de Cursos
	Convocatoria de Pasantías Internacionales

Fase 2. Entrevistas con Unidades Técnicas de los Programas

La segunda fase del análisis se ha basado en una ronda de reuniones con las Unidades Técnicas de los programas seleccionados. El objetivo de estas reuniones ha estado orientado a:

- Presentar el objetivo y los criterios del análisis;
- Trasladar la información requerida para el análisis;
- Consensuar las convocatorias seleccionadas en cada uno de los programas;
- Contar con una introducción, por parte de las Unidades Técnicas, sobre las características de la convocatoria y los procesos de selección que llevan a cabo.

A dichas reuniones, celebradas en formato virtual, han asistido representantes del Área de Género y de la Dirección de Coordinación, Planificación, Seguimiento y Evaluación de la SEGIB, representantes de las Unidades Técnicas de cada programa, y las consultoras encargadas del análisis.

Fase 3. Recopilación y sistematización de la información

A partir de las reuniones, las Unidades Técnicas han compartido la siguiente información para el trabajo de análisis:

- **Bases de la convocatoria**: texto de la convocatoria publicado por el Programa e información sobre los medios de difusión utilizados.
- **Datos desagregados por sexo de**:
  - candidaturas presentadas;[5]
  - candidaturas habilitadas;
  - candidaturas pre-seleccionadas (en caso de existir fases intermedias de selección);
  - candidaturas seleccionadas y, en su caso, montos adjudicados.
- **Criterios de valoración y puntuación utilizados por el Comité de Selección**: indicaciones proporcionadas a la instancia/comité de selección para determinar la adjudicación de la convocatoria, así como actas de los comités e información relativa a la existencia de cuotas u otras medidas afirmativas.
- **Características y composición de los Comités de Selección de las convocatorias**: composición de la instancia o el comité de selección, desagregada por sexo. También se ha solicitado información acerca de la formación/experiencia en género de las personas integrantes de dichos Comités.

El equipo de consultoras ha trabajado en el procesamiento y sistematización de esta información, que tuvo que ser objeto de una explotación específica con el objetivo de dar respuesta a los criterios de análisis utilizados.

Fase 4. Análisis de género

El ejercicio de análisis se ha realizado atendiendo a principios alineados con los *Criterios mínimos para la incorporación de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA),*[6] adaptados y focalizados, en este caso, a los procesos y características propios de las convocatorias de los programas:

CRITERIOS DE ANÁLISIS APLICADOS		
BASES DE LA CONVOCATORIA	CRITERIO 1	¿Los criterios de selección definidos en las bases de la convocatoria buscan evitar la discriminación hacia las mujeres?[7]

[5] En líneas generales, el proceso de selección de las convocatorias incluye una fase de candidatura (es decir, personas beneficiarias que presentan la solicitud a la convocatoria), otra de habilitación (en la que se analiza si la candidatura responde a los criterios de elegibilidad de la convocatoria y si presenta toda la documentación administrativa exigida) y una fase de selección (en la que se aplican los criterios de selección establecidos y se puntúa la candidatura conforme a ellos). Dentro de este esquema general, cada una de las convocatorias tiene establecidas fases de selección propias. Las mismas serán detalladas en el cuadro descriptivo de cada convocatoria.

[6] Estos criterios mínimos fueron establecidos por la Secretaría General Iberoamericana, en colaboración con el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos, con el objetivo de guiar y monitorear los avances en materia de transversalización de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA). Se encuentran recogidos en la publicación "Orientaciones prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana" (SEGIB, 2021b) y en el "ANEXO IX Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos" del Manual Operativo de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana recientemente actualizado (SEGIB, 2021b).

[7] Este análisis pone el foco sobre la discriminación directa. Es decir, si se aprecia la existencia de criterios de selección que puedan conllevar un trato desfavorecedor o ilegítimo hacia las mujeres. La discriminación indirecta, al ser más difícil de detectar en base a la información proporcionada, trasciende el alcance del presente análisis. En este sentido, se recomienda llevar a cabo análisis de género exhaustivos para

	CRITERIO 2	¿Se incorporan acciones afirmativas/criterios específicos de género en las bases de la convocatoria?
	CRITERIO 3	¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en los documentos de la convocatoria?
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	CRITERIO 4	¿Se hace uso de una comunicación inclusiva en los soportes de comunicación de la convocatoria?[8]
	CRITERIO 5	¿Se llevan a cabo labores de difusión específicas de la convocatoria entre asociaciones o grupos/ redes de mujeres?
PROCESO DE SELECCIÓN	CRITERIO 6	¿El proceso de selección busca evitar posibles vías de discriminación hacia las mujeres?
	CRITERIO 7	¿Se publican los resultados de todas las fases de selección y se habilitan plazos para el recurso?
	CRITERIO 8	¿Existe una composición equilibrada por sexo en los equipos/comités de selección?[9]
	CRITERIO 9	¿Los equipos/ comités de selección cuentan con formación y/o experiencia en género?
RESULTADOS	CRITERIO 10	¿Se cuenta con información sistematizada sobre la representación de mujeres y hombres en las distintas fases del proceso de selección?
	CRITERIO 11	¿Se obtiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en las fases de candidatura y habilitación?
	CRITERIO 12	¿Se obtiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en la fase de selección final?

Adicionalmente, dependiendo de la naturaleza e información proporcionada por las convocatorias, para algunos programas se incluye un análisis de criterios adicionales relativos a aspectos que puedan ser relevantes desde el punto de vista de la igualdad de género.

Resultado del análisis

A continuación, se presenta el resultado del trabajo de análisis de las convocatorias realizado, de manera agrupada, para las dos anualidades seleccionadas (2018 y 2019).

Para cada convocatoria se recoge, en concreto:

- **Descripción básica de la convocatoria analizada**, donde se ofrece una breve síntesis que incluye información sobre los países participantes, el objetivo de la convocatoria, los criterios básicos de elegibilidad, las acciones financiables y la cuantía total de la convocatoria.

identificar las brechas de género y los desafíos que enfrentan las mujeres en cada sector/ámbito de actuación en los que operan los programas.

[8] Para llevar a cabo el análisis con enfoque de género del proceso de divulgación de la convocatoria, además de la información facilitada por la Unidad Técnica se ha procedido a analizar los contenidos de la página web y de las redes sociales del programa.

[9] En los procesos de selección intervienen también instancias a nivel político, los Consejos Intergubernamentales, conformadas por los representantes políticos de los ámbitos en los que intervienen los programas (Ministerios de Cultura, por ejemplo), pero que no se consideran en el análisis dado que trasciende la posibilidad de establecer requisitos para la composición a este nivel.

- **Análisis de la incorporación del enfoque de género en la convocatoria.** En este apartado se analizan los criterios de análisis definidos, constituyendo el objeto central de la tarea de análisis.

- **Resumen de fortalezas, debilidades y recomendaciones.** En este apartado se sintetizan los hallazgos del proceso de análisis, en términos de fortalezas y debilidades, y se incluyen recomendaciones para la mejora de la incorporación del enfoque de género en las convocatorias.

PROGRAMA IBERMÚSICAS

Convocatoria de Ayudas a la Movilidad de Músicas y Músicos

Datos básicos de la convocatoria		
Anualidades	2018, 2019	
Países participantes	Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.	
Objetivo	Apoyar y fomentar la movilidad de solistas, grupos y ensambles de música de todos los géneros para participar en festivales, encuentros, ferias, mercados, conciertos y muestras que promuevan la circulación y conocimiento de la creación y producción musical únicamente en los circuitos iberoamericanos.	
Población meta	Solistas, grupos y ensambles iberoamericanos de música de todos los géneros.	
Acción financiable	Participación y movilidad de solistas, grupos y ensambles de música en festivales, encuentros, ferias, mercados, conciertos y muestras en los circuitos iberoamericanos.	
Elegibilidad	Tener nacionalidad o residencia certificada a alguno de los países participantes. Propuestas que centren su valor en la expresión artística y que, por sus características, enriquezcan el desarrollo del panorama musical iberoamericano. Estar registrados en el Catálogo de Recursos de Música del portal www.ibermusicas.or Tener carta de invitación oficial de la/s institución/es anfitriona/s.	
Cuantía total de la convocatoria	**2018**	299.689 US$
	2019	344.483 US$

ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONVOCATORIA

Criterio 1 ¿Los criterios de selección definidos en las bases de la convocatoria buscan evitar la discriminación hacia las mujeres?

Para ambas anualidades, las bases de la convocatoria tienen definidos criterios de selección relativos a la calidad integral de la propuesta e impacto del evento y de la participación puntual de los artistas; la consolidación de líneas de conocimiento y difusión de las músicas de la región iberoamericana; la trayectoria de la institución anfitriona en relación con la música iberoamericana; la trayectoria de él o la solista, grupo o ensamble y la inclusión de una actividad formativa o de beneficio comunitario en el país de destino. Sin embargo, a pesar de encontrarse recogidos dichos criterios en la convocatoria, las bases no regulan en función de qué son evaluados o la puntuación otorgada a cada uno de ellos.

Por tanto, aunque parecen tratarse de criterios aparentemente objetivos, **se recomienda introducir en las bases de la convocatoria una descripción acerca de cómo serán aplicados los criterios, primordialmente en cuanto a la puntación otorgada a cada uno de ellos, informando de este modo a las partes interesadas y evitando posibles vías de discriminación hacia las mujeres o de cualquier otro tipo, en el ejercicio de evaluación.**

Por otro lado, no se excluye la **necesidad de llevar a cabo un análisis más profundo y exhaustivo para determinar la posible existencia de fuentes de discriminación indirecta.** Por ejemplo, dada el alto grado de masculinización del sector es probable que las mujeres tengan mayores dificultades para desarrollarse profesionalmente, por lo que el criterio vinculado a la valoración de la trayectoria de él o la solista podría estar condicionando la participación y valoración de las mujeres en el marco de la convocatoria.

Criterio 2 ¿Se incorporan acciones afirmativas/ criterios específicos de género en las bases de la convocatoria?

Las bases para ambas anualidades tienen establecido que, ***ante igualdad de puntaje, se privilegiará género y etnia por acción afirmativa, tal como lo establece la Carta Cultural Iberoamericana.***

Sin embargo, ni en las bases de la convocatoria, ni en los documentos que recogen el proceso de selección se describe el modo en que se hace operativo esta acción afirmativa (por ejemplo, si se otorga un punto adicional, señalando cuál de las dos condiciones tiene mayor peso, etc.).

Por consiguiente, aunque se valora de manera positiva la introducción de la acción afirmativa de tener en cuenta el género y la etnia en caso de empate, sería preciso reglamentar exactamente cuál es el proceso a seguir. Asimismo, se recomienda diferenciar muy claramente las acciones afirmativas de género de las acciones

afirmativas de multiculturalidad, dado que se trata de discriminaciones que requieren de enfoques y abordajes diferentes y que a menudo se dan de forma interseccional.[10]

Finalmente, considerando que la convocatoria trabaja en un sector con un alto predominio de hombres, sería aconsejable introducir vías de acción positiva adicionales, no solo sujetas a casos de empate, como pueden ser puntos adicionales a candidaturas participadas por mujeres, a fin de reforzar las acciones afirmativas y equilibrar la participación de las mujeres en la convocatoria.

Criterio 3 ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en los documentos de la convocatoria?

En el texto de las bases de la convocatoria de 2018 se hace uso del masculino como genérico prácticamente en todo su desarrollo (*músicos, pasajeros, los solicitantes, los postulantes, los solistas*…), salvo algunas excepciones. En la convocatoria de 2019 se ve una clara evolución hacia el uso de fórmulas inclusivas.

Se valora, por tanto, de manera positiva la revisión del lenguaje inclusivo realizado en la convocatoria de 2019, pues el uso del masculino genérico contribuye a reforzar los estereotipos y la discriminación de género, y puede contribuir a desincentivar las candidaturas de mujeres.

Criterio 4 ¿Se hace uso de una comunicación inclusiva en los soportes de comunicación de la convocatoria?

En el espacio informativo de la página web del Programa sobre las convocatorias se aprecia sensibilidad en el uso del lenguaje inclusivo, así como en el manejo de las imágenes.

Se valora positivamente este aspecto, en la medida en que las mujeres pueden verse reconocidas en el marco de la convocatoria y se anima a continuar manteniendo esta comunicación inclusiva en el futuro.

Criterio 5 ¿Se llevan a cabo labores de difusión específicas entre asociaciones o grupos de mujeres?

No se han encontrado evidencias de labores de difusión de la convocatoria entre asociaciones de mujeres del sector musical, una medida que podría resultar efectiva para llegar a una mayor cobertura informativa entre mujeres potencialmente candidatas, máxime teniendo en cuenta el alto grado de masculinización del sector y los resultados alcanzados en materia de representación de mujeres en la fase de candidatura, según se

[10] La discriminación interseccional es aquella en la que varios tipos de discriminación interactúan simultáneamente, de manera inseparable, provocando situaciones de mayor exclusión social y vulnerabilidad. La interseccionalidad explica, por ejemplo, cómo el racismo y el sexismo interactúan creando múltiples niveles de injusticia social, es decir, una doble discriminación. Un 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 en este caso afectan a las mujeres.

verá más adelante. **Se recomienda, por tanto, introducir este tipo de acciones en convocatorias futuras.**

Criterio 6 ¿El proceso de selección busca evitar posibles vías de discriminación hacia las mujeres?

El proceso de selección para ambas anualidades aparece descrito en un documento interno que describe los criterios de valoración y puntuación utilizados por el Comité de Selección.

De acuerdo con este documento que reglamenta el sistema de selección, el proceso consta de dos etapas. Una primera etapa que recae en los jurados creados en cada país, designados por la o el Representante del País en el Programa (REPPI) y conformados por personal propio de los Ministerios de Cultura o personal contratado *ad-hoc*, en la que se evalúan las postulaciones presentadas en sus países respectivos; y una segunda etapa en la cual las y los REPPI seleccionan los proyectos y asignan los montos de ayuda a destinar, en base a una revisión y evaluación del promedio de calificación de cada presentación y un adecuado balance de cuestiones relativas a géneros musicales, así como de género y etnia de las personas participantes en los proyectos, para su posterior presentación al Consejo Intergubernamental.

Para esta selección final, aunque el documento señalado sugiere tener en cuenta el balance en géneros musicales, etnias e identidad de género (mujer y disidencias), no detalla cómo ha de traducirse a nivel operativo dicha acción afirmativa, planteándola más bien como una sugerencia abierta y generalista. En este sentido, se reitera la importancia de **reglamentar la aplicación de estas acciones afirmativas, así como de diferenciar aquellas relacionadas con la igualdad de género (mujer) de las de multiculturalidad (etnia) o no discriminación (disidencias)**, al tratarse de acciones que requieren de enfoques y abordajes diferentes y que deben tomar en cuenta la interseccionalidad. Del mismo modo, al margen de **considerar criterios de género adicionales**, conforme se ha señalado ya se recomienda también contemplar en la primera fase de selección la **aplicación de una proporcionalidad de género a nivel país para asegurar una selección equilibrada de hombres y mujeres entre países y a todos los niveles.**

Por otra parte, de cara a fortalecer el proceso y evitar cualquier vía de discriminación hacia las mujeres sería preciso **asegurar una plena coincidencia entre los criterios de selección publicados en la convocatoria y los utilizados como variables en las evaluaciones[11], así como establecer baremos de puntuación que permitan evaluaciones imparciales**. Por último, se sugiere **hacer público y compartir entre las partes interesadas el documento que reglamenta el proceso y establece los criterios de valoración y puntuación** utilizados en el proceso de selección .

[11] Por ejemplo, en las convocatorias se cita un criterio que establece que, de ser posible, los proyectos incluyan una actividad formativa o de beneficio comunitario en el país de destino y en las variables para la evaluación se menciona el criterio de integración regional.

Criterio 7 ¿Se publican los resultados de todas las fases de selección y se habilitan plazos para el recurso?

En el caso de esta convocatoria no existe fase de habilitación, por lo que no se otorgan plazos de subsanación. Los proyectos presentados son evaluados directamente por los jurados de los países, sin intervención previa por parte de la Unidad Técnica del Programa. En este sentido, aunque la Unidad Técnica ha informado que son muy escasas las postulaciones incompletas recibidas, se echa en falta **contar con algún mecanismo formal de recurso para la presentación de documentación adicional**, en caso de que fuera requerida.

Por otra parte, cabe señalar que, dado que no existen fases de selección intermedias, se publican únicamente los listados de los proyectos finalmente seleccionados en la página web del Programa. Se accede a ellos a través de un buscador en el que, mediante filtros, se pueden consultar los proyectos seleccionados en función de la anualidad y la convocatoria. De los proyectos seleccionados se indica el nombre del proyecto, la ayuda concedida, el perfil y la experiencia.

En este apartado, por tanto, se valora de manera positiva la publicación de los listados de los proyectos seleccionados, incluidas las ayudas concedidas, lo que permite informar a las partes interesadas. Mejoraría el grado de información hacer públicas también las puntuaciones, evitando de este modo posibles vías de discrecionalidad basadas en algún tipo de discriminación, entre ellas de género.

Criterio 8 ¿Existe una composición equilibrada por sexo en los equipos/comités de selección?

La instancia evaluadora fundamental a nivel técnico en el caso de esta convocatoria son los jurados conformados a nivel país. En ellos la representación de mujeres en la convocatoria de 2018 alcanzó el 43% y llegó hasta el 55% en 2019, encontrándose en valores paritarios. Ahora bien, dentro de este dato global deben señalarse variaciones entre países, matiz importante dado que, es a ese nivel, en el que se llevan a cabo las evaluaciones.

Por consiguiente, aunque los equipos de selección a nivel global ofrecen una composición paritaria por sexo, sería oportuno trasladar esta condición como requisito formal y, sobre todo, hacer que esa composición equilibrada se produzca también a nivel de país.

Criterio 9 ¿Los equipos de selección cuentan con capacitación y/o experiencia en Género?

Desde el punto de vista de la capacitación y/o experiencia en género no existen requisitos formales que contemplen esta circunstancia.

En este sentido, sería recomendable introducir como requisito de los equipos de selección la capacitación en género e incluso elevarlo a las instancias de nivel político,

al menos en cuanto a sensibilización de las y los representantes en el Consejo Intergubernamental se refiere.

Criterio 10 ¿Se cuenta con información sistematizada sobre la representación de mujeres y hombres en las distintas fases del proceso de selección?

Uno de los campos de información a suministrar en los formularios de solicitud consiste en desagregar por género (mujer/ hombre/ otro) a las personas que integran el proyecto. También se solicita información sobre la edad y la etnia. Esta información es trasladada a una base de datos que permite la explotación según distintas variables, entre ellas la de género. Se tiene constancia, en este sentido, que a partir de esta funcionalidad se ha hecho seguimiento a partir de la convocatoria de 2019 de los principales resultados obtenidos por género. El análisis de la información para 2018 no está disponible.

Por tanto, se considera positiva la explotación y seguimiento de los datos desagregados por género a partir de la convocatoria de 2019, que debería continuar realizándose a futuro y servir para la toma de decisiones al respecto. En este sentido, dado que se cuenta con la suficiente desagregación, se recomienda también cruzar los datos de etnia y edad con género para obtener información más detallada.

Criterio 11 ¿Se obtiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en las fases de candidatura?

Según puede apreciarse en el gráfico que aparece más adelante, a pesar de que se observa una leve mejoría entre la convocatoria del 2018 y del 2019, **la participación de mujeres en las candidaturas presentadas es minoritaria,** siendo del 28% para la convocatoria de 2018 y del 31% en la de 2019.

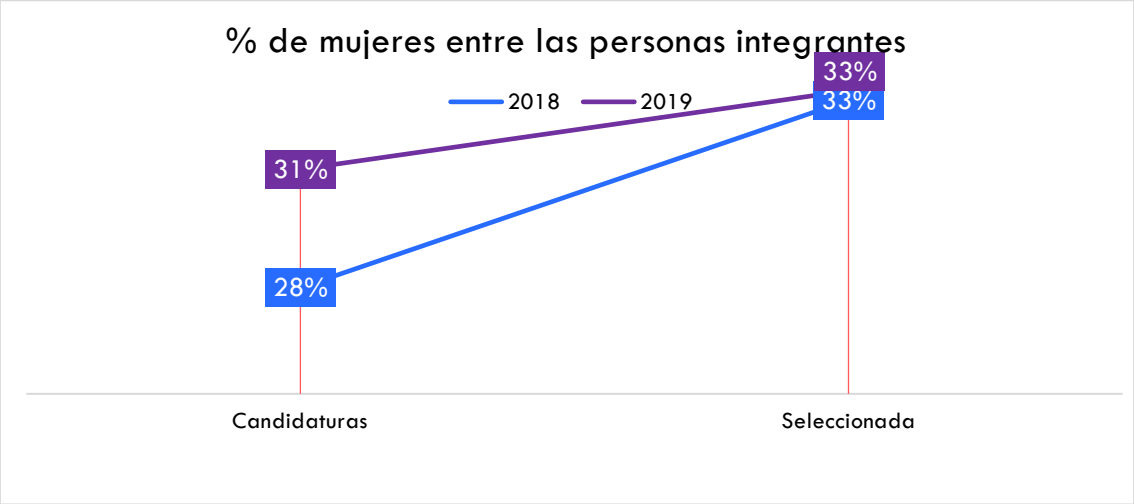
Cierto es que el sector cultural en que se inscribe la convocatoria, el de la música, es un sector predominantemente masculino y en el que, con carácter general, las mujeres continúan representando una minoría en la programación de festivales. Es por ello, que se recalca la importancia de que convocatorias de este tipo articulen medidas y acciones positivas con el objetivo de incidir en esta situación de partida tan descompensada.

Criterio 12 ¿Se obtiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en la fase de selección final?

Por su parte, en la fase de selección se aprecia un cierto incremento de la representación de mujeres que **alcanza el 33% para ambas anualidades, pero que aún se encuentra lejos de la paridad.**

Estos resultados nuevamente apuntan a la importancia de introducir acciones afirmativas adicionales para promover una mayor participación y acceso a las ayudas concedidas por esta convocatoria por parte de mujeres.

REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN LA FASE DE SELECCIÓN



Ayudas a Compositores y Compositoras para Residencias Artísticas y de Investigación

Datos básicos de la convocatoria		
Anualidades	2018, 2019	
Países participantes	Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.	
Objetivo	Apoyar residencias para la creación musical realizadas por creadores y creadoras de música de los países miembros del Programa IBERMÚSICAS, a fin de incentivar estas actividades con plena libertad creativa.	
Población meta	Compositores/as, creadores/as e investigadores/as musicales de los países miembros del Programa IBERMÚSICAS.	
Acción financiable	Beca para residencias realizadas por creadores y creadoras de música, con una duración mínima de tres semanas, dirigidas a la realización de procesos de creación musical.	
Elegibilidad	Creadores y creadoras que pertenezcan a un país miembro del Programa. Mínimo tres semanas de trabajo en residencia en el país visitante. Se deberá presentar un cronograma de trabajo. Sólo podrán presentarse proyectos para la creación de obras originales ligadas preferentemente a una entidad u organismo artístico. Compositores y compositoras que se encuentren registrados en el Catálogo de Recursos de Música del portal www.ibermusicas.org	
Cuantía de la convocatoria	**2018**	89.750 US$
	2019	82.418 US$

ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONVOCATORIA

Criterio 1 ¿Los criterios de selección que se definen en las bases de la convocatoria buscan evitar la discriminación hacia las mujeres?

Las bases de la convocatoria se establecen criterios de selección relativos a la trayectoria profesional del compositor o compositora, la trayectoria de la entidad u organismo anfitrión, y la posibilidad de incluir una actividad formativa en el país de destino. Además, en la convocatoria de 2018 se incluye el criterio de contribución al desarrollo de los lenguajes musicales contemporáneos, mientras que en la de 2019 este es sustituido por el de la calidad integral de la propuesta.

Igual que sucede con la convocatoria de Movilidad, si bien se detallan los criterios de selección, las bases de la convocatoria no regulan en función de qué son evaluados estos criterios y la puntuación otorgada a cada uno de ellos.

Sería oportuno, por consiguiente, introducir en las bases de la convocatoria una descripción acerca de cómo serán aplicados los criterios establecidos en cuanto a puntación otorgada, informando de este modo a las partes interesadas y evitando posibles vías de discriminación hacia las mujeres durante el proceso de selección.

Adicionalmente, aunque los criterios resulten ser, *a priori*, objetivos, se mantiene la necesidad de llevar a cabo análisis más exhaustivos encaminados a detectar posibles fuentes de discriminación indirecta vinculadas a los mismos. Por ejemplo, dado que la convocatoria trabaja en un sector con un alto predominio de hombres, la valoración de la trayectoria profesional del compositor o compositora podría estar condicionando la participación y valoración de las mujeres en el marco de la convocatoria. A este respecto, en el transcurso de la entrevista mantenida, el Programa se señaló la intención de ampliar la convocatoria no solo a compositores y compositoras, sino también a niveles más técnicos y de investigación, dejando paso de este modo a la posibilidad de una mayor participación de mujeres.

Por último, sería recomendable valorar **la inclusión de algún criterio de género en la valoración de la entidad u organismo anfitrión**, vinculado por ejemplo a su composición, misión/ visión, objetivos, existencia de plan de igualdad, etc.

Criterio 2 ¿Se incorporan acciones afirmativas/criterios específicos de género en las bases de la convocatoria?

Para esta convocatoria también las bases tienen establecido que, ***ante igualdad de puntaje, se privilegiará género y etnia por acción afirmativa, tal como lo establece la Carta Cultural Iberoamericana.***

Sin embargo, nuevamente **no se especifica como se hace operativa esta acción afirmativa, por lo que serían de aplicación las mismas observaciones realizadas bajo**

la convocatoria de Movilidad, incluyendo aquellas relacionadas con la importancia de diferenciar las acciones afirmativas de género de las de multiculturalidad.

Por último, considerando que la convocatoria trabaja en un sector con un alto predominio de hombres, nuevamente se recomienda la consideración de vías de acción positiva adicionales, no solo sujetas a casos de empate, como pueden ser puntos adicionales a candidaturas participadas por mujeres a fin de reforzar y equilibrar la participación de las mujeres en la convocatoria.

Criterio 3 ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en los documentos de la convocatoria?

En la redacción de las bases de la convocatoria se aprecia un esfuerzo por el uso de un lenguaje inclusivo, aunque siguen quedando alusiones al masculino en algunas de las fórmulas utilizadas (por ejemplo, en el mismo título de la convocatoria de 2018 que tiene por título *Ayudas a compositores para residencias artísticas*).

Se aconseja, al respecto, hacer una revisión de las bases y formularios que acompañan a las convocatorias de cara a garantizar el pleno uso del lenguaje inclusivo, contribuyendo de este modo a que las mujeres se encuentren visibilizadas y reconocidas en el marco de la convocatoria.

Criterio 4 ¿Se hace uso de una comunicación inclusiva en los soportes de comunicación de la convocatoria?

Todas las convocatorias son publicadas en el mismo espacio informativo de la web del programa, que utiliza lenguaje e imágenes inclusivas, por lo que en este caso son de aplicación las mismas observaciones que para la convocatoria de Movilidad.

Criterio 5 ¿Se llevan a cabo labores de difusión específicas entre asociaciones o grupos/ redes de mujeres?

Al igual que en la Convocatoria de Movilidad, no se han encontrado evidencias de este tipo de difusión, una **medida muy recomendable para lograr alcanzar una mayor representación de mujeres en el marco de la convocatoria dada la masculinización del sector.**

Criterio 6 ¿El proceso de selección busca evitar posibles vías de discriminación hacia las mujeres?

El proceso de selección, de forma similar a la convocatoria de Movilidad, aparece descrito en un documento interno que detalla los criterios de valoración y puntuación utilizados por los comités de selección.

De acuerdo con este documento, el proceso es similar al de Movilidad y consta de dos etapas. Una primera que recae en los jurados seleccionados por cada país, tras la cual se ponderan las puntuaciones finales contra una serie de variables, entre las que **se incluye la perspectiva de género, pueblos originarios y afrodescendientes** con un

sistema informático que genera una orden de mérito promediando las notas finales de cada proyecto; y, una segunda etapa de evaluación realizada por las y los REPPI, en la que se seleccionan los proyectos beneficiarios y se asignan los montos de ayuda en base a una revisión y evaluación de las calificaciones promedio otorgadas por los jurados, para conformidad del Consejo Intergubernamental. **El documento que detalla el proceso de selección también sugiere tener en cuenta cuestiones de balance en géneros musicales, etnias e identidad de género (mujer y disidencias) en esta selección final.**

No obstante, como se ha mencionado anteriormente, aunque se valoran las consideraciones de género en las diversas etapas del proceso de selección, sería importante y necesario reglamentar su aplicación, así como **diferenciar las acciones afirmativas de género (mujer) de aquellas de multiculturalidad (etnia) o no discriminación (disidencias).** Del mismo modo, se recomienda revisar la formulación de la variable "perspectiva de género" en la primera fase, que se entiende más bien debería traducirse en si es hombre o mujer la persona que presenta la candidatura. Del mismo modo, se recomienda adicionalmente contemplar la **aplicación de una proporcionalidad de género a nivel país para evitar descompensaciones y asegurar la selección equilibrada de hombres y mujeres entre países.**

Por último, para dar mayor objetividad al proceso, y evitar de este modo cualquier vía de discriminación hacia las mujeres, sería preciso **reglamentar el procedimiento en un documento público y compartido entre las partes interesadas y establecer unos baremos que determinen en función de qué y cuánto se valora cada criterio de selección de cara a garantizar la imparcialidad de las evaluaciones.**

Criterio 7 ¿Se publican los resultados de todas las fases de selección y se habilitan plazos para el recurso?

En la convocatoria de Residencias la publicación de resultados sigue una pauta similar que en la de Movilidad, es decir, no existe fase de habilitación como tal (aunque se deja espacio para la presentación de documentación complementaria, pero no dentro de un espacio de tiempo establecido) y son publicados solamente los listados de los proyectos seleccionados en la página web del programa. De los proyectos seleccionados se indica el nombre del proyecto, la ayuda concedida, el perfil y la experiencia.

En función de ello, se valora de manera positiva la publicación de los listados de los proyectos seleccionados, incluidas las ayudas concedidas, lo que permite informar a las partes interesada, aunque mejoraría el grado de información hacer públicas también las puntuaciones. Se echa en falta, también contar con algún sistema reglamentado para la presentación de documentación adicional en los casos de postulaciones incompletas.

Criterio 8 ¿Existe una Composición equilibrada por sexo en los equipos/comités de selección?

Para la convocatoria de Residencias, en 2018 los jurados estuvieron conformados en un 55% por mujeres y en 2019 en un 50%. Se aprecia, por consiguiente, un equilibrio de género en la composición a nivel global, lo que no se mantiene a nivel de los países.

Por ello, sería recomendable establecer un requisito formal en relación a la paridad de género en la composición de jurados, incluyendo a nivel país dado que es en ese nivel donde se evalúa y se toman las decisiones finales.

Criterio 9 ¿Los equipos de selección cuentan con capacitación y/o experiencia en Género?

La capacitación o experiencia en género en los equipos que componen los jurados tampoco es un requisito en la convocatoria de Residencias, cuestión que sería recomendable introducir a futuro, y elevar a las instancias de nivel político, al menos en cuanto a sensibilización de las y los representantes en el Consejo Intergubernamental se refiere.

Criterio 10 ¿Se cuenta con información sistematizada sobre la representación de mujeres y hombres en las distintas fases del proceso de selección?

Los formularios de solicitud de la convocatoria contemplan campos en donde las personas solicitantes tienen que señalar su género (Masculino, Femenino, Transgénero) y grupo étnico (afrodescendiente, indígena u otro).

Esta información se vuelca en una base de datos que permite hacer explotaciones específicas por dichas variables. Sobre la misma, de acuerdo con la información facilitada por la Unidad Técnica del programa, se ha hecho seguimiento de los resultados obtenidos en la convocatoria de 2019, práctica que se recomienda continuar manteniendo de cara a convocatorias futuras.

Criterio 11 ¿Se obtiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en las fases de candidatura y habilitación?

Conforme puede apreciarse en el gráfico, la presentación de candidaturas por parte de mujeres en la convocatoria de Residencias es minoritaria, incluso inferior a la registrada en la convocatoria de Movilidad. Así, la representación de mujeres sobre el total de candidaturas presentadas fue solo del 19% en la convocatoria de 2018, registrando una leve mejoría en la convocatoria de 2019, donde alcanzaron un 24% sobre el total.

Estos resultados siguen alertando de la necesidad de incrementar los esfuerzos por elevar el número de candidaturas presentadas por mujeres los cuales, en parte, deberían contemplar algunas de las recomendaciones plasmadas a lo largo de este documento (revisión del lenguaje y la comunicación inclusiva, difusión de las convocatorias entre asociaciones/ redes de mujeres, revisión de los criterios de elegibilidad –ampliar la convocatoria a otros perfiles-, etc.), además de valorar la incorporación de criterios afirmativos adicionales o de convocatorias específicas dirigidas a mujeres.

Criterio 12 ¿Se obtiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en la fase de selección final?

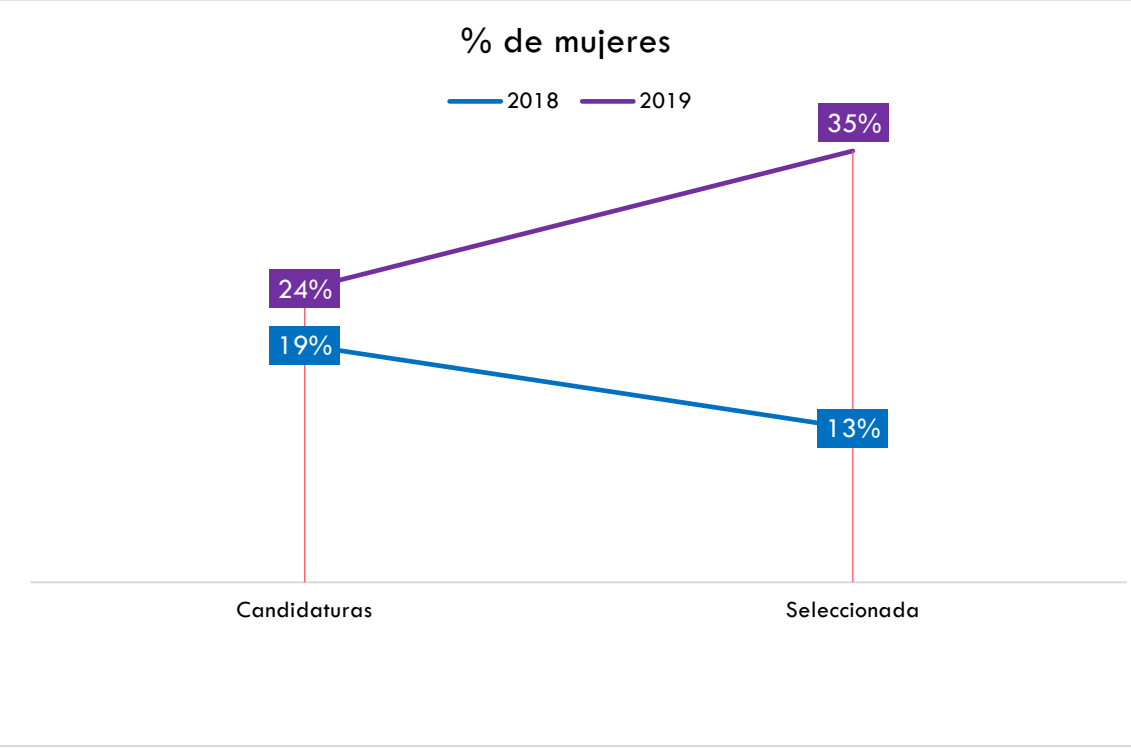
En la fase de selección, las dos anualidades presentan tendencias contrapuestas, pero que en ambos casos mantienen la infrarrepresentación de mujeres.

En la convocatoria de 2018 la representación de mujeres fue incluso inferior a la de candidaturas, descendiendo hasta un exiguo 13%. En 2019 la infrarrepresentación en la fase de candidaturas se vio de algún modo compensada con una representación de mujeres en la fase de selección final del 35%.

La explicación detrás de esos resultados y cómo afectan a los condicionantes de género en ellos, requieren de análisis más pormenorizados que escapan al alcance del presente trabajo pero que es muy conveniente realizar, sobre todo a la luz del resultado obtenido con la convocatoria de 2018.

Adicionalmente, estos resultados ponen en evidencia la necesidad de reforzar los criterios y mecanismos específicos de género o de acción positiva en el marco de la convocatoria, ante unos resultados que no son capaces de compensar los desequilibrios de género presentes en el sector.

REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN LAS DISTINTAS FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN



Valoración global y recomendaciones

FORTALEZAS PRINCIPALES	DEBILIDADES PRINCIPALES
Consideración de género como variable en los desempates de los procesos de selección. Información desagregada por género que se recoge en los formularios de solicitud de la cual se hace seguimiento a partir de la convocatoria de 2019. Uso de un lenguaje y comunicación inclusivas en los documento y soportes de comunicación de la convocatoria, aunque no termine de incorporarse plenamente.	No se cuenta con una acción afirmativa deliberada y reglamentada lo que impide aplicar mecanismos de compensación en un sector altamente masculinizado. No se diferencian las consideraciones de género (mujer) de las consideraciones de multiculturalidad (etnia) o no discriminación (disidencias). Inexistencia de requisitos de composición y capacitación/experiencia en igualdad de género en los equipos de selección.

RECOMENDACIONES

Conforme a los hallazgos encontrados, en términos de mejora o recomendaciones a futuro cabe plantear las siguientes:

- Reflejar la reglamentación del proceso de selección en las bases de la convocatoria, junto con el sistema de puntuación y baremos utilizados, evitando así posibles vías de discriminación.
- Hacer operativo el criterio de acción positiva para las mujeres, recogido como principio en las bases de la convocatoria y diferenciarlo de otras acciones positivas de multiculturalidad y no discriminación.
- Incluir criterios de género o acciones positivas afirmativas orientadas a fomentar la participación de mujeres en la convocatoria, compensando de este modo la falta de presentación de candidaturas por parte de las mujeres. A este respecto, se sugiere contemplar también la posibilidad de aplicar una proporcionalidad de género en la evaluación realizada a nivel país para asegurar una selección equilibrada de hombres y mujeres entre países.
- Valorar la inclusión de algún criterio de género en la valoración de la entidad u organismo anfitrión en las bases de la convocatoria.
- Hacer una revisión de las bases y formularios que acompañan a la convocatoria de cara a garantizar el pleno uso del lenguaje inclusivo.
- Llevar a cabo labores de difusión específicas de la convocatoria entre asociaciones profesionales o grupos de mujeres del sector cultural.
- Formalizar requisitos para asegurar la paridad de género y la capacitación/experiencia en materia de igualdad de género, incluyendo en los jurados a nivel de país.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA LA CONVOCATORIA DE MOVILIDAD

- Cruzar los datos de etnia y edad con género en la sistematización y análisis de datos, e incluir, entre los indicadores de seguimiento, variables complementarias

sujetas a las puntuaciones y montos promedio obtenidos en función del sexo/ género para extraer conclusiones en torno a ello.

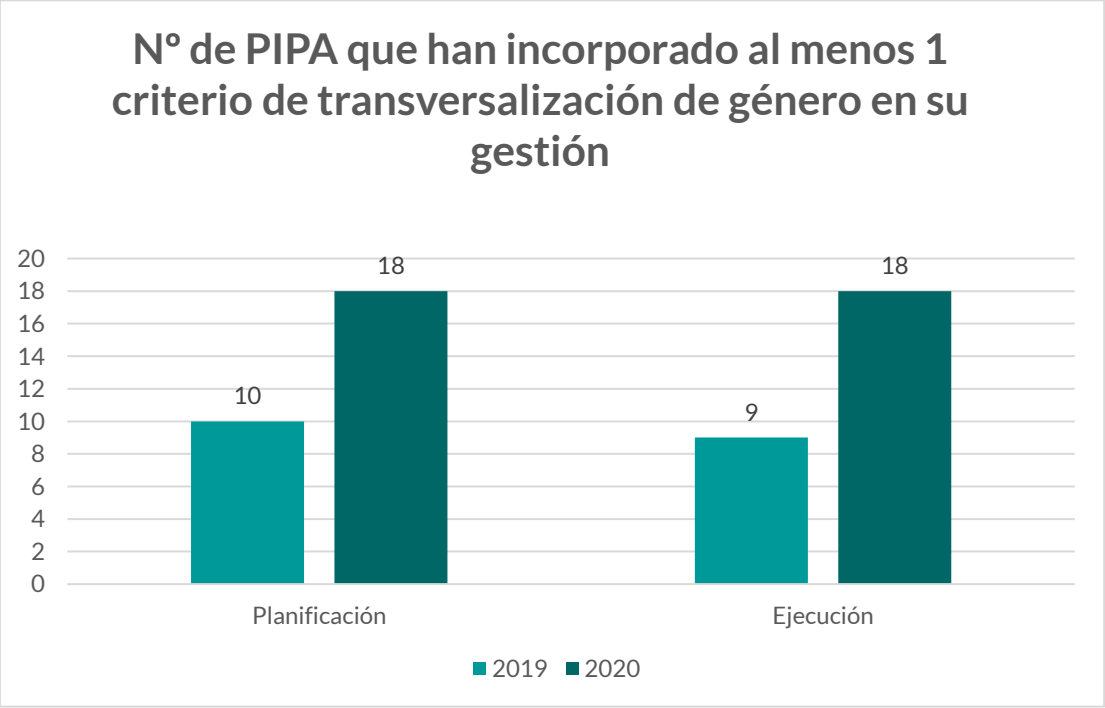
RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA LA CONVOCATORIA DE RESIDENCIAS

- Analizar de manera más profunda los resultados obtenidos en la convocatoria de 2018, para poder llegar a las causas de la baja representación de mujeres entre las personas seleccionadas.
- Incluir, entre los indicadores de seguimiento, variables complementarias sujetas a las puntuaciones y montos promedio obtenidos en función del género, para extraer conclusiones robustas en este sentido.

CONCLUSIONES

La integración de la perspectiva de género es una estrategia gradual y un proceso complejo. A pesar de los desafíos que ello representa, se han logrado importantes avances en la incorporación de la perspectiva de género durante los últimos años como resultado del esfuerzo realizado por los Programas e Iniciativas de la Cooperación Iberoamericana para responder a los mandatos de transversalización emanados de las Cumbres Iberoamericanas de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno.

Este análisis es muestra de que, aunque en la actualidad todavía se requiere de continuados esfuerzos para seguir impulsando este mandato, existe un alto grado de compromiso y esfuerzo por parte de los Programas e Iniciativas para llevar a cabo acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género. De hecho, un reciente análisis realizado por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB, 2021c) señala que el número de Programas e Iniciativas que incorporaron alguna acción dirigida a incorporar la perspectiva de género aumentó en un 45% en la planificación y en un 50% en la ejecución durante el periodo comprendido entre el 2019 y el 2020.



Prueba también de este compromiso es la disposición que han mostrado los 5 Programas que han participado en este análisis – Ibercultura Viva; Ibermedia; Ibermúsicas; Ibermuseos e Iberbibliotecas, a quienes se agradece su dedicación, tiempo, disponibilidad y generosidad. Al compartir sus datos y experiencias en relación con la incorporación de la perspectiva de género en las bases, difusión y comunicación, procesos de selección y resultados de sus convocatorias de ayuda, formativas y de investigación, ofrecen un

importante aprendizaje para el conjunto de los Programas e Iniciativas de la Cooperación Iberoamericana que se pueden resumir en las siguientes recomendaciones:

1) Llevar a cabo análisis exhaustivos para identificar las brechas de género y los desafíos que enfrentan las mujeres en cada sector/ ámbito de actuación en los que operan los programas con el objetivo de determinar la existencia de posibles fuentes de discriminación indirecta asociadas a los criterios de selección definidos en las convocatorias, en la medida en que los mismos, aunque objetivos, puedan estar mermando la puntuación obtenida por las mujeres.

2) Redactar las bases, formularios y materiales de soporte de las convocatorias con un lenguaje inclusivo para evitar contribuir a reforzar los estereotipos y la discriminación de género, y desincentivar las candidaturas de mujeres.

3) Llevar a cabo labores de difusión específicas de las convocatorias entre asociaciones profesionales o grupos de mujeres para llegar a una mayor cobertura informativa entre las potenciales candidatas.

4) Habilitar plazos para presentar recursos en la fase de habilitación dado que ello podría facilitar un mayor número de candidaturas femeninas.

5) Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en las fases de candidatura, habilitación y selección a través de la puesta en marcha de acciones afirmativas (puntuación adicional, cuotas, convocatorias específicas para mujeres) para eliminar cualquier fuente de discriminación, particularmente en sectores altamente masculinizados.

6) Operativizar y reglamentar la aplicación de acciones afirmativas y diferenciar claramente las acciones positivas de género de las de multiculturalidad o no discriminación, dado que se trata de discriminaciones que a menudo se entrecruzan y que requieren de enfoques y abordajes diferentes.

7) Aplicar criterios de paridad de género (es decir, selección de un 50% de mujeres), en los procesos de selección a nivel de país, y no únicamente en la selección global, para evitar descompensaciones de género entre países.

8) En ámbitos altamente feminizados, impulsar acciones para visibilizar y reconocer el aporte de las mujeres, así como para profesionalizar y valorizar esos sectores.

9) En aquellas convocatorias en las que se incluye una valoración del perfil de la organización de las personas candidatas, considerar la inclusión de algún criterio de género en la valoración del perfil de la organización, vinculado por ejemplo a su composición, misión/ visión, objetivos, existencia de plan de igualdad, etc.

10) Definir clara y objetivamente los criterios de selección y puntuación para evitar cualquier fuente de discriminación hacia las mujeres.

11) Garantizar una composición equilibrada por sexo en las instancias involucradas en los procesos de selección y exigir como requisito la capacitación o experiencia en materia de igualdad de género en la configuración de los equipos de selección.

12) Publicar los listados de candidaturas seleccionadas en cada fase del proceso, acompañados de las puntuaciones otorgadas para evitar cualquier fuente de discriminación hacia las mujeres.

13) Sistematizar datos sobre la representación de mujeres y hombres en las distintas fases del proceso para posibilitar el monitoreo adecuado desde el enfoque de género que oriente la toma de decisiones conforme a este.

14) Incluir entre los indicadores de seguimiento variables complementarias sujetas a las puntuaciones y montos promedio obtenidos en función del sexo/género, para extraer conclusiones robustas en este sentido.

15) En las convocatorias en las que sea relevante, llevar a cabo un análisis más exhaustivo destinado a analizar y determinar el grado de incorporación de temáticas vinculadas a la igualdad de género en los contenidos de las convocatorias concedidas.

Adicionalmente y en términos generales se recomienda la necesidad de continuar realizando acciones de sensibilización y formación de las Unidades Técnicas, haciendo especial incidencia en el fortalecimiento de capacidades relacionadas con la aplicación de los criterios mínimos de género[12] y la mejora de capacidades de reporte sobre acciones vinculadas a la igualdad de género. Asimismo, se considera indispensable seguir impulsando acciones de incidencia política a nivel de los Consejos Intergubernamentales, con vistas a garantizar el compromiso político por parte de los y las Representantes País (REPPI) necesario para acompañar este proceso y seguir avanzando en este mandato.

Al asumir este mandato, los Programas e Iniciativas Iberoamericanos están contribuyendo a través de sus acciones de cooperación no solo a asegurar de manera concreta la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, beneficios, recursos y oportunidades generadas por la intervención, sino también a avanzar hacia sociedades más igualitarias, prósperas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

[12] Definidos por la Secretaría General Iberoamericana, en colaboración con el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos, con el objetivo de guiar y monitorear los avances en materia de transversalización de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA). Dichos criterios se encuentran descritos en 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*".

Bibliografía

Aguilar Arriozola, S. (2021). El techo de cristal de los museos.

CIMA. (2018). *Informe CIMA 2018. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico.*

SEGIB. (2021a). *Manual Operativo de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana. Anexo IX. Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.*

SEGIB. (2021b). *Orientaciones prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana.*

Somos Ruidosas. (2018). *¿Cómo ha evolucionado la brecha de género en los escenarios de América Latina?*