

ORIENTACIONES BÁSICAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN

Introducir la perspectiva de género en un documento, en este caso en un proyecto de Cooperación, implica que en cada uno de los puntos o aspectos que comprende la memoria se reflexione sobre qué podemos aportar en ese aspecto concreto, para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

De modo orientativo podrán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

I.-ASPECTOS GENERALES Y BÁSICOS EN TODO EL PROYECTO:

- Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Presentación de datos desagregados por sexo y porcentajes.

II.-INTRODUCCIÓN

- En la introducción o explicación de motivos o justificación de los objetivos del proyecto: podremos hacer un análisis de la situación diferencial en que se encuentran los hombres y las mujeres, en el sector que vamos a intervenir, tanto cuantitativa como cualitativamente. Por ejemplo: datos sobre hombres y mujeres en el sector de intervención, en las organizaciones que intervienen, tanto de la población beneficiaria como de las Entidades que lo promueven, en los puestos directivos o con responsabilidad, las diferencias económicas o brecha salarial de género... Número y porcentaje de mujeres y hombres a los que puede afectar el proyecto, características principales de cómo afecta a mujeres y hombres de forma diferenciada, principales diferencias detectadas...
- Identificación de hábitos, valores, costumbres, creencias sociales relacionadas con el género que tienen incidencia en el ámbito de aplicación del proyecto y que a lo largo de la intervención pueden ser modificadas en positivo o por el contrario afirmar o consolidar las situaciones de desigualdad.
- Con todo ello se puede hacer un pequeño diagnóstico de la situación de género de la que se parte y podremos establecer objetivos y actuaciones para mejorar la situación. Esta primera parte de la memoria ayudará a realizar el Informe Final de Impacto de Género.
- Previsión de resultados: es importante señalar la previsión de resultados directos del contrato, por ejemplo en el número y porcentajes de mujeres y hombres a los que se dirige o que van a participar en el objeto del proyecto; cambios que se esperan relacionados con el género en el ámbito de aplicación del proyecto, plazos, consecuencias...
- Contribución a las políticas de igualdad, identificando los objetivos que se pretenden conseguir con el proyecto en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

III.-OBJETIVOS Y ACTUACIONES:

En los objetivos del proyecto introducir siempre objetivos para la igualdad entre mujeres y hombres, que permitan posteriormente ser evaluados, además de tener en cuenta como los objetivos generales del proyecto afectan a la igualdad.

En las actuaciones, medidas, acciones a desarrollar es imprescindible introducir aquellas que se van a realizar para favorecer la igualdad o disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en el objeto del proyecto y que ayudaran a la consecución de los objetivos previamente fijados.

IV.-POLÍTICA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD: las políticas de personal de las empresas son una de las herramientas más eficaces para contribuir a la igualdad entre los sexos y se pueden concretar en medidas de selección, contratación, de promoción, remuneración, estabilidad y permanencia, representación, conciliación...

Nota: documento orientativo para la valoración del proyecto por parte del servicio gestor y posible orientación para las empresas licitadoras.

