

D. Rafael Anguita López con DNI , en calidad de presidente y representante legal de la entidad Aperfosa con CIF G14105175 y domicilio en Plaza Lahore 1.

## CERTIFICA

Que la entidad está comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal y, además, desarrolla programas específicos con enfoque de género e interseccionalidad.

A continuación, desglosamos alguna de las medidas que evidencian la incorporación de la perspectiva de género en la entidad:

- Desde el año 2012 Aperfosa desarrolla programas específicos de atención a la mujer víctima de todas las formas de violencia, con un enfoque directo en víctimas de trata y explotación sexual.
- Atendiendo a las necesidades y demandas específicas sociales actuales en materia de Igualdad, desde APERFOSA **se abre el Área de Mujer e Igualdad** donde se aglutinan todos los proyectos y programas de atención a la mujer en situación de vulnerabilidad, la violencia de género en todas sus formas, incidiendo en la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

Esta Área de trabajo, además, tiene las competencias en materia de Igualdad, como la elaboración, diseño, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad, así como la supervisión de todo el material de difusión de la entidad (memorias, trípticos, redes sociales, web, etc.), esto con el fin de garantizar que se emplea un lenguaje e imágenes adecuadas y no sexistas. Asimismo, desde esta área de trabajo se supervisa los programas y proyectos que ejecuten todas las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, autocuidado y salud laboral.

Esta área de trabajo organiza y coordina las formaciones en género dirigidas a todo el personal de la entidad.

La persona responsable de coordinar esta área es Promotora de Igualdad, tiene experiencia laboral en este ámbito y está en continua formación en materia de igualdad y enfoque de género.

- La entidad está comprometida en la formación continua del personal fijo y las personas empleadas de nueva creación.
- El personal que participa en el programa para el que se solicita la subvención objeto de la presente subsanación, tiene formación en género, además se prevé, que las personas de nueva incorporación tengan como requisito formación y experiencia en género e igualdad.

Que la entidad lleva a cabo la siguiente metodología para incorporar la perspectiva de género en sus programas:

- En el diseño del proyecto.

Usamos una herramienta de diagnóstico que nos permitirá conocer mejor la situación de las personas atendidas, los/las menores y sus problemas. Elaboración de diagnóstico sobre la población atendida recopilando datos específicos sobre este ámbito, tales como:

- Población por sexo y edad en el caso de los/las hijos/as de las mujeres
- Población por edad y nacionalidad
- Población por sexo y motivo de atención (violencia de género, trata y/o explotación sexual, otra situación).
- Principales demandas del colectivo de personas atendidas
- Situación social, emocional, familiar y socioeconómica.
- Cualificación profesional y laboral

Análisis de la información identificando las particularidades de cada persona e interpretándola, teniendo en cuenta las causas sociales que han generado desequilibrios:

- Roles de género
- Necesidades de género
- Acceso a los recursos

- En la ejecución del proyecto.

Usamos una herramienta de intervención estratégica que nos permite adaptar las intervenciones atendiendo a los datos obtenidos en el diagnóstico, para promover una mayor igualdad; adaptándose a las necesidades detectadas se realiza planificación de las actividades

Se organizan actividades de manera que todas las personas tengan la oportunidad de participar en igualdad.

Se observa la capacidad (y adquisición de la capacidad) de analizar su situación, planificar y ejecutar actividades con perspectiva de género.

Se prevé la eventual utilización de mecanismos de resolución de conflictos.

Se estimula la concienciación en la igualdad de género mediante talleres a las personas usuarias, reuniones de información para el personal responsable de la gestión del proyecto, el equipo de gestión y coordinación del proyecto cuenta con conocimiento de género y técnicas participativas.

Se Incluyen actividades de formación y capacitación de género para el personal.

Se realiza un seguimiento continuo para identificar y discutir obstáculos a la comunicación en el equipo de gestión y ejecución del proyecto: problemas de lenguaje, diferencias en el nivel de instrucción y experiencia profesional, diferencias en normas, costumbres y roles sociales y culturales.

Se supervisa que existen buenas líneas de comunicación entre el personal y las beneficiarias.

- En la evaluación del proyecto.

Usamos una herramienta de evaluación, que nos permite conocer el impacto diferencial que las intervenciones tienen sobre personas atendidas. Se valoran los siguientes aspectos:

- Si se ha identificado los problemas y necesidades de las mujeres.
- Analizar la coherencia del proyecto con las políticas de igualdad de oportunidades existentes y la situación de las mujeres.
- Grado de consecución de los objetivos y resultados obtenidos en las intervenciones
- Grado de satisfacción de las personas beneficiarias
- Eficiencia, o la relación entre resultados obtenidos y recursos empleados. Se puede ser eficaz (conseguirlo que se propone), pero no eficiente (si el coste es muy alto). Un proyecto será más eficiente si consigue los mismos resultados con menor coste en tiempo, dinero y recursos.
- Impacto sobre las relaciones de género y mejoras en el empoderamiento de las mujeres.

Y para que conste a fin de surtir los efectos oportunos, firma la presente en, Córdoba, 17 de julio de 2023

---

Rafael Anguita López

Presidente y representante legal de Aperfosa