

# ESTRATEGIA DE GÉNERO Y DESARROLLO



Aprobada por junta directiva el 15 de septiembre de 2023

2023-2028

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. PRESENTACIÓN .....                         | 3  |
| 2. JUSTIFICACIÓN.....                         | 5  |
| 3. MISIÓN, VISIÓN, VALORES .....              | 6  |
| 4. INTRODUCCIÓN.....                          | 8  |
| 5. REFERENCIAS NORMATIVAS .....               | 8  |
| 6. GARANTIA DEL COMPROMISO.....               | 9  |
| 7. LÍNEAS ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS .....       | 9  |
| 8. DIFUSIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN..... | 12 |

## PRESENTACIÓN

Globalmon es una Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD) que desde 2003 lleva a cabo acciones de cooperación internacional en los pueblos más subdesarrollados y desfavorecidos del África Subsahariana (Camerún, Chad). La asociación se constituyó en febrero de 2003 y nació con la pretensión de promocionar y defender los derechos humanos y facilitar el desarrollo de los pueblos del Valle del Logone, zona ubicada ente el Camerún y Chad a la cual se habían desplazado un grupo de valencianos y valencianas que querían conocer de cerca y en primera persona cual era la realidad de ese territorio. Sensibilizados acerca de la problemática existente, decidieron crear la ONGD Globalmon, de la mano del presidente José Luis Ferrer Soria, fundador y principal promotor de esta iniciativa.

Con el paso de los años, Globalmon se ha ido afianzando como entidad de desarrollo y poco a poco logramos acercarnos más a nuestro objetivo fijado para el año 2025 y enmarcado dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en consonancia a la Agenda 2030 y los ODS más concretamente en el ODS número 2: Lograr la enseñanza primaria universal. Nuestro objetivo particular es el de construir 45 escuelas de primaria en el Valle del Logone que nos permitan escolarizar a 15.000 niñas y niños.

En general, el objetivo de las acciones impulsadas por Globalmon es contribuir a fortalecer el capital humano bien formado como herramienta para abordar la problemática de los países del Sur y del desarrollo humano en los países empobrecidos, así como también sensibilizar a la ciudadanía en general acerca de la situación de pobreza extrema que se vive en muchas regiones del mundo. También trabajamos en el área de codesarrollo, para promover la colaboración para el desarrollo entre los migrantes que residen en nuestro país y la población local del país en cuestión: el codesarrollo es una fuerte herramienta para promover el desarrollo desde la base, donde los propios habitantes de los países empobrecidos emprenden iniciativas apoyados por aquellos emigrantes que residen en otros lugares.

En el Estado Español disponemos de un equipo profesional con sede en Gandia (Valencia) y contamos con la colaboración de voluntarios distribuidos en siete delegaciones (Alicante, Alzira, Barcelona, Castelló de Rugat, Ciudad-Real, Oliva, Ontiyent, Madrid y Valencia). A su vez disponemos de un gran número de socios que



con sus aportaciones nos ayudan a financiar proyectos en todas nuestras áreas de actuación.

En el Sur nuestro trabajo se articula a través de las contrapartes locales, Camerún (Globalmon Camerún) y Chad (Globalmon Chad).

FIRMADO

PRESIDENTE

SECRETARIO

## JUSTIFICACIÓN

La Asociación Globalmon ha trabajado con la situación de África Subsahariana desde 2003, una situación marcada por condiciones de vulnerabilidad, extrema pobreza, epidemias, conflictos armados y debilidad institucional. El trabajo realizado se ha concentrado en el refortalecimiento de capacidades de la población beneficiaria, tomando en cuenta principios que se basan en el respeto de los derechos humanos.

Debido a la vulnerabilidad de las mujeres en el mundo, la Estrategia de Género trabaja sobre las áreas críticas que define la Plataforma de Beijing, de la mano con la guía de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De esta forma, se intenta promover el pleno ejercicio de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres, mediante el empoderamiento de las mismas en todas las esferas de participación, tratando de reforzar medidas concretas que afiancen el cumplimiento de los derechos económicos, sociales, sexuales, políticos y culturales de las mujeres.

La situación social en África Subsahariana demuestra que aún existe un largo camino de desarrollo, en donde los datos sobre participación sociopolítica, el trabajo y la búsqueda de equidad, posicionan a las mujeres dentro de una jerarquización menor respecto a los hombres; basado en estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función del sexo. Sumado a esta situación, se considera a las mujeres dentro de un panorama de doble vulnerabilidad por factores como su origen, lengua, edad, discapacidad, entre otros; y a las niñas, con una triple vulnerabilidad. En la definición de cualquier acción o puesta en práctica del presente instrumento, se prioriza también el trabajo para el empoderamiento a estos determinados grupos de mujeres, que son quienes necesitan más apoyo de la cooperación.

Por ello, el presente documento recoge la estrategia de género como transversalización dentro de los proyectos de desarrollo, considerando la promoción de la igualdad de género como un principio sustancial dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y la construcción de un desarrollo humano cohesionado y sostenible.

## MISIÓN, VISIÓN, VALORES

### Misión de Globalmon

Globalmon contribuirá al desarrollo de los países estructuralmente empobrecidos y particularmente los pueblos de Valle del Logone Chad y Camerún, mejorando la calidad de vida de las personas y grupos más desfavorecidos, a través la educación como un derecho universal, aportando para ello ayuda en el plano de la escolarización de niños y niñas, la promoción y fomento de la cultura como instrumento de desarrollo local sostenible y el incremento económico de las familias de las comunidades necesitadas.

Para obtener un buen rendimiento académico es necesario mantener una alimentación equilibrada, la cual se ve mermada en la zona debido a las crisis alimentarias sufridas en el territorio del Sahel, cuyo clima seco y árido hace que año tras año sea cada vez más difícil cultivar alimentos. Detectada esa necesidad por parte de nuestra contraparte Globalmon Camerún, hemos llevado a cabo proyectos de soberanía alimentaria y potabilización de agua, así como de formación en técnicas de cultivo adaptadas a su realidad, con el fin de asegurar una buena nutrición a los habitantes de la zona y la sostenibilidad de cultivos a largo plazo.

Por último, apoyamos iniciativas microempresariales de mujeres y jóvenes, con la finalidad de potenciar las capacidades locales y mejorar la calidad de vida de las poblaciones implicadas en los proyectos, facilitando el acceso a la materia prima que les permite producir y fabricar bienes y servicios que pueden vender a la comunidad, generando actividad económica a nivel local que beneficia al desarrollo comunitario en general.

### Visión

Durante los próximos cinco años, Globalmon, será referente en el ámbito de la cooperación al desarrollo con África Negra en la Comunidad Valenciana y su contorno en el modelo de gestión y de calidad de sus intervenciones con personas y grupos vulnerables, en el ámbito de la educación, preferentemente con población de Valle del Logone y de la promoción de las AGR y la cultura como elemento generador de desarrollo humano, con una importante representación en la red de ONGD españolas y una base de donantes creciente y fidelizada.

## Valores

### ➤ Solidaridad, compromiso y justicia social

Globalmon practica la cooperación con los pueblos estructuralmente empobrecidos, entendiendo que ésta es un intercambio entre iguales, mutuo y enriquecedor para todos, que pretende fomentar el desarrollo y lograr la erradicación de la pobreza. Trabajar para el desarrollo y promoción de la educación como derecho universal básico para mantener todos los demás derechos del individuo. Recoger en todas las actividades y servicios que se realizan los valores de justicia social y mantener la coherencia con nuestros fines como ONG.

### ➤ Igualdad

Globalmon, en sus intervenciones, plantea como objetivos transversales y prioritarios, el crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones y se incorporen activamente en todos los programas de desarrollo, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos. Por otra parte, y como complemento, se promoverá el respeto a los derechos humanos entendidos como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

### ➤ Respeto a la diversidad humana y cultural

Con el fin de desplegar todas sus potencialidades, y preservar para las generaciones futuras el acceso y buen uso de los recursos, el medio ambiente natural y el acervo cultural. Ser una ONG profesional que mantiene una independencia política y religiosa.

### ➤ Calidad y rigor

La gestión de Globalmon se realizará bajo los principios de responsabilidad y lealtad, buscando en todo momento la eficacia y eficiencia para el logro de los objetivos de la institución. Globalmon, como organización al servicio de la sociedad, facilitará información, a través de su página web, publicando anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos, y órganos de gobierno.

### ➤ Sostenibilidad

Globalmon, promueve un tipo de desarrollo respetuoso con el medio ambiente. Nuestras acciones no deben afectar negativamente el medio ambiente y promueven la conservación del entorno natural y el uso sostenible de los recursos

## INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos principales a alcanzar en la sociedad actual es la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Además de ser un principio jurídico reconocido internacionalmente, es primordial tener en cuenta que se debe avanzar hacia la igualdad efectiva con una implicación real de toda la ciudadanía y desde todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres considera los planes de igualdad o estrategias de género como herramientas fundamentales para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerando que son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación de cualquier tipo por razón de sexo.

## REFERENCIAS NORMATIVAS

El artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, la Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 9/2003 de 2 de abril para la Igualdad entre mujeres y hombres, así como el Decreto 133/2007, de 27 de la Generalitat Valenciana.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas y organizaciones para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las instituciones la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las entidades de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

A nivel autonómico, como se ha mencionado anteriormente, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 31.26 recoge para la Generalitat Valenciana la competencia exclusiva relativa a la promoción de la mujer. Además de la asunción expresa de esta competencia, el Estatuto Valenciano recoge en su artículo 2, como principio general, la obligación promocional del artículo 9.2 de la Constitución. En virtud

de estas competencias exclusivas la Generalitat Valenciana se aprueban los Planes para la Igualdad o estrategia de género de oportunidades entre mujeres y hombres. Con este fin, se aprueba el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en entidades, que regula el procedimiento para su obtención (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

## GARANTIA DEL COMPROMISO

En Globalmon somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas del contexto social y ambiental en el que nos situamos. Es por ello por lo que hemos asumido el compromiso de elaboración de una Estrategia de Género de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, siguiendo las directrices que marca la legislación vigente en la materia y con ello asumimos la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## LÍNEAS ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS

### EJE 1. ASPECTOS INTERNOS

#### **Objetivo 1. Reforzar el posicionamiento político de Globalmon-Camerún respecto a la transversalidad del enfoque de género (TEG).**

- AO1.1. Crear una línea estratégica de género independiente dentro del plan estratégico de la organización.
- AO1.2. Crear una unidad de género dentro del organigrama de la organización encargada de las tareas y responsabilidades en cuestión de género.
- AO1.3. Realizar un diagnóstico interno de género de la organización para establecer la realidad respecto a la cuestión de género.
- AO1.4. Asignar un presupuesto a la unidad de género destinado a la transversalización de género (proyectos, capacitaciones, actividades de sensibilización, recursos humanos...).

#### **Objetivo 2. Integrar el enfoque de género en la política de recursos humanos de Globalmon-Camerún.**

- AO2.1. Establecer una política de contratación de personal que tienda a la paridad de género, así como a la ruptura con la división tradicional del trabajo.
- AO2.2. Establecer una política salarial que remarque la igualdad en los puestos de mismo rango.



- AO2.3. Desarrollar una estrategia de conciliación laboral-familiar basada en el consenso participativo de los miembros de la organización.
- AO2.4. Crear un mecanismo de evaluación para controlar de manera anual si se va consiguiendo introducir el enfoque de género en la política de recursos humanos.

### **Objetivo 3. Construir entre todos, una cultura organizacional desde el punto de vista de género.**

- AO3.1. Poner a disposición espacios de reflexión participativos entre los miembros en los que manifiesten opiniones y vivencias en las relaciones con los compañeros desde el punto de vista de género.
- AO3.2. Realizar talleres de capacitación sobre comunicación y liderazgo con las mujeres de la organización.
- AO3.3. Celebrar fechas señaladas respecto al género, así como períodos temporales en los que realizar actividades de sensibilización, difusión, etc

### **Objetivo 4. Desarrollar un Plan Formativo de Género para el personal de Globalmon-Camerún, que abarque aspectos técnicos y de sensibilización.**

- AO4.1. Llevar a cabo sesiones de sensibilización sobre relaciones de género, equidad, violencia de género, patriarcado, machismos, y cualquier concepto teórico acerca de género.
- AO4.2. Llevar a cabo sesiones de formación respecto a enfoque de género en el desarrollo, transversalización de género, género en desarrollo, etc.
- AO4.3. Formar al personal técnico en el diseño, desarrollo e implementación de herramientas que permitan la introducción del enfoque de género en los proyectos de la organización.

## **EJE 2. ASPECTOS EXTERNOS**

### **Objetivo 5. Transversalización del enfoque de género en los proyectos de desarrollo y ayuda de Globalmon-Camerún**

- AO5.1. Integrar el enfoque de género en las distintas líneas de acción del Plan Estratégico de Globalmon-Camerún.
- AO5.2. Establecer alianzas con organizaciones locales de mujeres o mixtas, comprometidas con el tema de género, para definir líneas de acción y estrategias comunes.



- AO5.3. Creación de indicadores verificables específicos de género en los proyectos llevados a cabo.
- AO5.4. Asegurar la presencia de la Unidad de Género en los diseños de proyectos.
- AO5.5. Incorporar el enfoque de género en todas las fases del ciclo de proyecto a través de las herramientas destinadas a ello (diagnósticos, objetivos, actividades, indicadores, evaluaciones...etc.)
- AO5.6. Evaluar periódicamente el impacto y el cumplimiento de la introducción del enfoque de género en los proyectos de Globalmon-Camerún.

**Objetivo 6. Establecer una estrategia de comunicación, difusión y sensibilización para dar a conocer el género entre la población local.**

- AO6.1. Llevar a cabo talleres de sensibilización con las mujeres y hombres de la población local.
- AO6.2. Desarrollar actividades culturales que estén relacionadas con género dentro de períodos o fechas señaladas.
- AO6.3. Creación de una puerta abierta de género dentro de Sana Logone que sirva de punto de información a todo aquel que quiera acudir para resolver dudas o hacer propuestas.
- contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los DDHH de las mujeres para reducir la pobreza mediante el empoderamiento

## DIFUSIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

El presente documento pretende ser una herramienta de trabajo que combina el marco teórico con elementos de guía y facilita la integración del eje género dentro de las actividades de la organización Globalmon y su contraparte Globalmon-Camerún. La presentación de este documento forma parte del marco de actuaciones para la ejecución de los objetivos y actividades de cada proyecto.

La difusión se realiza mediante documento digital e impreso a todos los responsables de cada sección de la organización, así como la presentación del mismo en actividades internas de la organización y; externas con personal de contrapartes locales y población beneficiaria como elemento de presentación, sensibilización y formación en talleres, seminarios, y como documento de difusión rápida que facilita la apropiación y aplicación de la Estrategia para todos los actores.

Con respecto a la implementación, se crea un marco de intervención para la ejecución de los objetivos y actividades. Se definen actuaciones prioritarias en cada proyecto y pautas de acción que tomen en cuenta la presente estrategia y sus fines pertinentes respecto al alcance y preservación de la igualdad de género.

La presente Estrategia también define los aspectos esenciales para su aplicabilidad en cada actuación, y los pasos que pueden seguir los actores a la hora de abordar el enfoque de Género en Desarrollo, de forma horizontal.

Seguimiento y evaluación; se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación con enfoque de género, así como indicadores de proceso que puedan medir la evolución en la aplicación y cumplimiento. Se da seguimiento en las actividades y se evalúa:

- Conocimiento adquirido del tema género en la organización y afiliados (bien sean personas contratadas, voluntarias, etc.)
- Cumplimiento y aplicación de los objetivos recogidos en esta Estrategia de Género.
- Seguimiento y evaluación periódica de la situación y de los avances logrados.
- Fomento de actualización en lo que respecta a la temática de equidad de género (tanto a nivel local, como estatal e internacional).
- Sistematización y difusión de buenas prácticas.

Estas evaluaciones verificarán la integración de las líneas estratégicas y actuaciones prioritarias en las intervenciones

Finalmente, como mecanismos para la evaluación continua se toma en cuenta a todos y todas involucradas en actividades de la organización como actores promotores de la presente estrategia; y, se promueve la utilización de encuestas, registros de datos y observaciones directas para realizar un análisis y evaluación de las actividades, tanto interna como externamente evaluando la aplicación de la presente estrategia.