



PLAN DE IGUALDAD

2026-2030

2026–2030

Rafiki África

PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

Entidad

Rafiki África

Aprobado por

Junta Directiva de Rafiki África

Fecha de aprobación

Febrero 2026

Periodo de vigencia

2026–2030

Elaboración técnica

Rafiki África

En colaboración con Kukorra Hamu Uganda

Diseño

Rafiki África

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Presentación	7
1.2. Finalidad del Plan	8
1.3. Relación con el Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género	8
1.4. Ámbito de aplicación	9
1.5. Vigencia	9
1.6. Metodología de elaboración	10
CAPÍTULO 2. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD	11
2.1. La igualdad como principio institucional	11
2.2. Nuestro compromiso con las personas	12
2.3. Nuestro compromiso con la cooperación internacional	12
2.4. Nuestro compromiso con Kukorra Hamu Uganda	13
2.5. Principios que orientan este Plan	14
2.6. Un compromiso compartido	15
CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	15
3.1. Introducción	15
3.2. Situación actual de la organización	16
3.3. Principales fortalezas	17
3.4. Áreas de mejora	18
3.5. Análisis de DAFO	18
3.6. Conclusiones del diagnóstico	20
CAPÍTULO 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
4.1. Objetivo general	21
4.2. Objetivos específicos	21
4.3. Principios para la implementación del Plan	23
4.4. Resultados esperados al finalizar el Plan	24
4.5. Vinculación con las áreas de actuación	24
CAPÍTULO 5. ÁREAS DE ACTUACIÓN	25

5.1. Introducción.....	25
5.2. Área 1. Gobernanza y liderazgo institucional.....	25
5.3. Área 2. Gestión de personas e igualdad de oportunidades	26
5.4. Área 3. Formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades.....	26
5.5. Área 4. Conciliación, bienestar y prevención de la discriminación	27
5.6. Área 5. Comunicación inclusiva y representación institucional	27
5.7. Área 6. Igualdad en la gestión de proyectos de cooperación	28
5.8. Área 7. Trabajo conjunto con Kukorra Hamu Uganda	28
5.9. Área 8. Seguimiento, aprendizaje y mejora continua.....	29
5.10. Relación entre las áreas de actuación	29
CAPÍTULO 6. PLAN DE ACCIÓN 2026-230	30
6.1. Introducción.....	30
6.2. Criterios para la ejecución del Plan	43
6.3. Resumen del Plan de Acción.....	43
CAPÍTULO 7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	44
7.1. Finalidad del sistema de seguimiento	44
7.2. Responsables del seguimiento	44
7.3. Sistema de seguimiento.....	45
7.4. Informes de seguimiento	45
7.5. Evaluación intermedia y evaluación final	46
7.6. Revisión y actualización del Plan.....	46
7.7. Compromiso con la mejora continua.....	47
CAPÍTULO 8. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO	47
8.1. Un compromiso compartido	47
8.2. Responsabilidad de toda la organización.....	48
8.3. Proyección hacia el futuro	48
8.4. Entrada en vigor	49

CARTA INSTITUCIONAL

Un compromiso que guía nuestra forma de trabajar

En Rafiki África entendemos la cooperación internacional como un proceso de acompañamiento a largo plazo, basado en el respeto, la participación y el fortalecimiento de las capacidades de las personas y comunidades con las que trabajamos. Nuestra misión consiste en generar oportunidades que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la población más vulnerable, promoviendo un desarrollo sostenible, inclusivo y construido junto a nuestros socios locales.

Desde nuestros inicios, hemos comprobado que la igualdad entre mujeres y hombres no constituye únicamente un objetivo del desarrollo, sino una condición imprescindible para que cualquier proceso de transformación social pueda consolidarse de manera justa y duradera. Las desigualdades de género limitan el acceso a la educación, la salud, el empleo, la participación y el ejercicio pleno de los derechos, afectando especialmente a mujeres, niñas y adolescentes en muchos de los contextos donde desarrollamos nuestra labor.

Conscientes de esta realidad, Rafiki África ha ido incorporando de manera progresiva la perspectiva de género en sus programas de cooperación, fortaleciendo iniciativas dirigidas a favorecer la permanencia escolar de las niñas, impulsar el liderazgo femenino, mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades económicas y garantizar entornos seguros para la infancia. Este compromiso ha quedado recogido de forma estratégica en el Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030, que establece la visión y los principios que orientarán el trabajo de nuestra organización durante los próximos años.

El presente Plan de Igualdad 2026–2030 constituye el instrumento operativo que permitirá trasladar ese compromiso a la gestión cotidiana de Rafiki África. A través de este documento definimos las medidas, procedimientos, responsabilidades e indicadores que orientarán la incorporación efectiva de la igualdad de oportunidades en nuestra organización, favoreciendo una cultura institucional basada en la equidad, la corresponsabilidad, la transparencia y el respeto a los derechos humanos.

Este Plan no debe entenderse como un documento elaborado únicamente para dar respuesta a un requisito administrativo. Representa una herramienta de mejora continua que nos permitirá seguir fortaleciendo nuestra organización, mejorar la calidad de nuestras intervenciones y avanzar hacia una gestión cada vez más coherente con los valores que inspiran nuestra misión.

La implementación de este compromiso requiere la implicación de toda la organización. Junta Directiva, equipo técnico, voluntariado, Kukorra Hamu Uganda y todas las personas que colaboran con Rafiki África compartimos la responsabilidad de convertir la igualdad en una realidad presente en nuestras decisiones, en nuestra forma de trabajar y en la manera en que acompañamos a las comunidades.

Con la aprobación de este Plan reafirmamos nuestra voluntad de continuar construyendo una organización más inclusiva, más justa y más comprometida con la igualdad de oportunidades, convencidos de que solo desde ese compromiso podremos contribuir de manera efectiva al desarrollo sostenible de las comunidades con las que trabajamos.

Muchas gracias a todas las personas que, con su trabajo, compromiso y dedicación, hacen posible que este objetivo siga avanzando cada día

Juan José Amirola Campa

Presidente

Rafiki África

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio esencial para el desarrollo sostenible, el respeto de los derechos humanos y la construcción de sociedades más justas e inclusivas. En el ámbito de la cooperación internacional, este compromiso adquiere una relevancia especial, ya que las desigualdades de género continúan representando uno de los principales obstáculos para el ejercicio pleno de los derechos, la participación social y el acceso equitativo a oportunidades.

Desde su creación, Rafiki África ha trabajado junto a las comunidades rurales de Uganda promoviendo proyectos de educación, salud, protección infantil, desarrollo económico y fortalecimiento comunitario, incorporando progresivamente la igualdad de oportunidades como un principio transversal de su actuación.

La aprobación del **Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030** ha supuesto un paso decisivo en la consolidación de este compromiso, estableciendo la visión institucional, los principios de actuación y los ejes estratégicos que orientarán el trabajo de la organización durante los próximos años.

El presente **Plan de Igualdad 2026–2030** constituye el instrumento operativo que permitirá trasladar esa estrategia a la práctica diaria de la organización, definiendo las medidas, procedimientos, responsabilidades e indicadores necesarios para garantizar la integración efectiva de la igualdad de género en la gestión institucional y en el conjunto de las actuaciones desarrolladas por Rafiki África.

Más allá de dar respuesta a los requisitos establecidos por las diferentes administraciones públicas y entidades financiadoras, este documento pretende convertirse en una herramienta útil para fortalecer la calidad de la organización, favorecer un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades y consolidar una cultura institucional coherente con los valores que inspiran la misión de Rafiki África.

1.2. Finalidad del Plan

El presente Plan de Igualdad tiene como finalidad establecer el marco operativo que permita promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Rafiki África, fortaleciendo tanto el funcionamiento interno de la organización como la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el desarrollo de sus programas y proyectos de cooperación internacional.

Este documento concreta las medidas necesarias para avanzar hacia una organización más inclusiva, participativa y comprometida con la igualdad, definiendo actuaciones específicas dirigidas a mejorar los procedimientos internos, fortalecer las capacidades del equipo humano, prevenir cualquier forma de discriminación y favorecer una gestión institucional basada en los principios de equidad, respeto y corresponsabilidad.

Al mismo tiempo, el Plan pretende facilitar la integración de la igualdad como criterio permanente de calidad en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las intervenciones impulsadas por Rafiki África, reforzando así la coherencia entre la gestión interna de la organización y el impacto de sus actuaciones sobre las comunidades con las que trabaja.

1.3. Relación con el Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género

El presente documento se desarrolla de forma complementaria al **Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030**, aprobado por Rafiki África como principal instrumento de planificación estratégica en materia de igualdad.

Mientras el Plan Estratégico define la visión institucional, los principios de actuación y los ejes estratégicos que orientarán el compromiso de la organización durante el periodo 2026–2030, el presente Plan de Igualdad establece las medidas concretas necesarias para hacer efectiva esa estrategia dentro del funcionamiento cotidiano de la entidad.

Ambos documentos forman parte de un mismo marco institucional y deben interpretarse de manera conjunta.

El Plan Estratégico responde a la pregunta «**qué organización queremos ser**», mientras que el Plan de Igualdad responde a «**cómo vamos a conseguirlo**» mediante actuaciones concretas, procedimientos internos, responsabilidades claramente definidas y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar los avances alcanzados.

Esta complementariedad fortalece la coherencia institucional de Rafiki África y permite disponer de un sistema integral de gestión de la igualdad alineado con las principales recomendaciones nacionales e internacionales en materia de cooperación al desarrollo.

1.4. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas que forman parte de Rafiki África, independientemente de la modalidad de su relación con la organización.

Su contenido orientará la actuación de la Junta Directiva, del equipo técnico, del personal contratado, del voluntariado, de las personas colaboradoras y de todas aquellas personas que participen de manera habitual en las actividades desarrolladas por la entidad.

Asimismo, el Plan constituye un marco de referencia para la colaboración permanente con **Kukorra Hamu Uganda**, contraparte local de Rafiki África, promoviendo la incorporación progresiva de los principios y medidas recogidos en este documento dentro de los procesos de coordinación y ejecución de los programas desarrollados conjuntamente.

Sin perjuicio de las diferencias derivadas del contexto normativo de cada país, Rafiki África promoverá que los principios recogidos en el presente Plan inspiren igualmente las relaciones institucionales, la gestión de proyectos y el trabajo desarrollado junto a las comunidades beneficiarias.

1.5. Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cinco años, comprendida entre el **1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2030**, coincidiendo con el periodo de aplicación del Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género.

Durante este periodo, el documento será objeto de seguimiento y revisión periódica con el fin de valorar el grado de cumplimiento de las medidas previstas, identificar nuevas necesidades y adaptar las actuaciones a la evolución de la organización y del contexto en el que desarrolla su actividad.

La aprobación de un nuevo Plan al finalizar este periodo permitirá consolidar un proceso continuo de mejora institucional y reforzar el compromiso permanente de Rafiki África con la igualdad de oportunidades.

1.6. Metodología de elaboración

La elaboración del presente Plan de Igualdad se ha desarrollado a partir de un proceso de revisión y actualización de la política institucional de igualdad de Rafiki África, tomando como referencia la experiencia acumulada por la organización durante los últimos años, las buenas prácticas identificadas en el ámbito de la cooperación internacional y el contenido del **Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030**.

El documento ha sido concebido desde un enfoque eminentemente práctico, con el objetivo de facilitar su aplicación en la gestión cotidiana de la organización y garantizar que las medidas previstas puedan integrarse de forma progresiva en los procedimientos internos, la planificación anual y la ejecución de los proyectos.

Para ello, el Plan se estructura en torno a un diagnóstico institucional, la definición de objetivos y áreas de actuación prioritarias, un conjunto de medidas concretas, un sistema de seguimiento y evaluación y diferentes herramientas orientadas a facilitar su implementación.

Este enfoque permite que el presente Plan no constituya únicamente un documento de cumplimiento normativo, sino una herramienta de mejora continua destinada a fortalecer la calidad institucional, promover una cultura organizativa basada en la igualdad y contribuir a incrementar el impacto social de las intervenciones desarrolladas por Rafiki África.

CAPÍTULO 2. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD

2.1. La igualdad como principio institucional

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye uno de los principios que orientan la actuación de Rafiki África y forma parte de la manera en que la organización entiende la cooperación internacional al desarrollo.

Este compromiso no surge únicamente de la normativa vigente o de los requisitos establecidos por las administraciones públicas y entidades financiadoras. Forma parte de la identidad de Rafiki África y de su convicción de que el desarrollo sostenible únicamente puede alcanzarse cuando todas las personas tienen las mismas oportunidades para ejercer sus derechos, participar en la toma de decisiones y construir su propio proyecto de vida.

A lo largo de su trayectoria, la organización ha comprobado que las desigualdades de género afectan de manera directa a muchas de las realidades sobre las que trabaja. El acceso desigual a la educación, las limitaciones para participar en la vida comunitaria, la menor autonomía económica de las mujeres, los embarazos adolescentes, los matrimonios precoces o las dificultades para acceder a determinados servicios continúan condicionando las oportunidades de desarrollo de miles de personas en los territorios donde Rafiki África desarrolla sus programas.

Por ello, la igualdad constituye un principio transversal que orienta tanto la gestión interna de la organización como la planificación, ejecución y evaluación de sus intervenciones, promoviendo actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades existentes y a fortalecer las capacidades de mujeres, hombres, niñas y niños para ejercer plenamente sus derechos.

Este Plan de Igualdad representa la expresión operativa de dicho compromiso y establece las medidas necesarias para seguir avanzando hacia una organización más inclusiva, participativa y coherente con los valores que inspiran su misión.

2.2. Nuestro compromiso con las personas

Rafiki África asume el compromiso de garantizar que todas las personas vinculadas a la organización desarrollen su actividad en un entorno basado en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Este compromiso comprende a la Junta Directiva, al personal contratado, al voluntariado, a las personas colaboradoras, al alumnado en prácticas y a todas aquellas personas que participan de forma habitual en las actividades promovidas por la organización, tanto en España como en Uganda.

La igualdad debe estar presente en todas las fases de la vida organizativa: desde los procesos de incorporación y acogida hasta la formación, la asignación de responsabilidades, la participación en la toma de decisiones, la comunicación interna y la representación institucional.

Rafiki África promoverá un entorno de trabajo donde todas las personas puedan desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones, favoreciendo el reconocimiento del mérito, el respeto a la diversidad, la conciliación de la vida personal y profesional y la prevención de cualquier conducta discriminatoria o constitutiva de acoso.

La organización entiende que construir una cultura basada en la igualdad requiere un esfuerzo continuo de sensibilización, aprendizaje y mejora, razón por la cual impulsará espacios de formación, reflexión y participación dirigidos a fortalecer el compromiso de todo el equipo con los principios recogidos en el presente Plan.

2.3. Nuestro compromiso con la cooperación internacional

Como organización especializada en cooperación internacional al desarrollo, Rafiki África entiende que la igualdad de género debe formar parte de todas las fases del ciclo de gestión de los proyectos y no limitarse al desarrollo de actuaciones específicas dirigidas a mujeres.

Por este motivo, la organización incorporará de manera progresiva la perspectiva de género en la identificación de necesidades, la formulación de proyectos, la planificación de actividades, la definición de indicadores, el seguimiento, la

evaluación y la rendición de cuentas ante financiadores y comunidades beneficiarias.

Este compromiso implica analizar de forma sistemática cómo las intervenciones pueden afectar de manera diferente a mujeres y hombres, identificar posibles barreras de acceso a los recursos y promover medidas que favorezcan una participación equilibrada y un reparto equitativo de los beneficios generados por los proyectos.

Asimismo, Rafiki África continuará impulsando actuaciones específicas orientadas a mejorar las oportunidades educativas de las niñas, fortalecer el liderazgo comunitario de las mujeres, promover su autonomía económica, mejorar el acceso a servicios sanitarios esenciales y reforzar la protección de la infancia, contribuyendo así a reducir las desigualdades estructurales presentes en los territorios donde trabaja.

2.4. Nuestro compromiso con Kukorra Hamu Uganda

Uno de los elementos que distingue el modelo de cooperación de Rafiki África es el trabajo conjunto y permanente con su contraparte local, Kukorra Hamu Uganda.

La organización entiende que la igualdad de género solo puede consolidarse mediante procesos construidos junto a las instituciones y comunidades locales, respetando el contexto cultural y favoreciendo el liderazgo de las personas que forman parte del territorio.

Por ello, Rafiki África promoverá la incorporación progresiva de los principios recogidos en el presente Plan dentro de los procesos de coordinación desarrollados junto a Kukorra Hamu Uganda, impulsando acciones conjuntas de formación, sensibilización, planificación y seguimiento que permitan fortalecer las capacidades institucionales de ambas organizaciones.

Este trabajo compartido contribuirá a garantizar una aplicación coherente de la perspectiva de igualdad en la ejecución de los proyectos y favorecerá la consolidación de una cultura organizativa basada en el respeto, la participación y la corresponsabilidad.

2.5. Principios que orientan este Plan

La implementación del presente Plan de Igualdad se desarrollará conforme a un conjunto de principios que orientarán todas las actuaciones impulsadas por Rafiki África durante el periodo 2026–2030.

Igualdad de oportunidades

Todas las personas deberán poder acceder a las mismas oportunidades de participación, desarrollo profesional y contribución dentro de la organización, sin discriminación por razón de sexo u otras circunstancias personales.

No discriminación

La organización rechazará cualquier forma de discriminación directa o indirecta y promoverá medidas destinadas a prevenir situaciones de desigualdad o exclusión.

Participación

La igualdad requiere la implicación activa de todas las personas que forman parte de Rafiki África. Por ello, el presente Plan promoverá espacios de participación que favorezcan la construcción colectiva de soluciones y la mejora continua de la organización.

Corresponsabilidad

La promoción de la igualdad constituye una responsabilidad compartida entre la Junta Directiva, el equipo técnico, el voluntariado, Kukorra Hamu Uganda y todas las personas que colaboran con la organización.

Transversalidad

La perspectiva de género deberá incorporarse de forma progresiva en todos los procedimientos internos, políticas institucionales y programas desarrollados por Rafiki África.

Mejora continua

El presente Plan tendrá un carácter dinámico. Las medidas previstas serán objeto de seguimiento y evaluación periódica con el fin de identificar nuevas

necesidades, incorporar aprendizajes y fortalecer progresivamente el compromiso institucional con la igualdad.

2.6. Un compromiso compartido

La aprobación del presente Plan de Igualdad representa el inicio de una nueva etapa en el fortalecimiento institucional de Rafiki África.

La igualdad de oportunidades no puede garantizarse únicamente mediante la existencia de un documento o la aprobación de un conjunto de medidas. Requiere un compromiso permanente que se traduzca en decisiones cotidianas, procedimientos transparentes, actitudes coherentes y una voluntad compartida de mejora continua.

Durante el periodo 2026–2030, Rafiki África impulsará la implementación progresiva de las actuaciones recogidas en este Plan, promoviendo una cultura organizativa donde la igualdad forme parte de la manera de trabajar de todas las personas que integran la organización.

Este compromiso reforzará la calidad institucional de Rafiki África, contribuirá a aumentar el impacto de sus programas de cooperación internacional y consolidará una organización cada vez más coherente con los principios de justicia social, derechos humanos y desarrollo sostenible que inspiran su misión.

CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

3.1. Introducción

El diseño de un Plan de Igualdad requiere partir de un conocimiento realista de la situación de la organización, identificando tanto las fortalezas sobre las que seguir construyendo como aquellos aspectos susceptibles de mejora que deberán abordarse durante el periodo de vigencia del presente Plan.

En el caso de Rafiki África, este diagnóstico no constituye un punto de partida desde cero. La organización ha venido incorporando de manera progresiva la perspectiva de igualdad en sus programas de cooperación, en la gestión de sus

equipos y en su forma de trabajar junto a Kukorra Hamu Uganda y las comunidades locales.

La aprobación del Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030 ha permitido sistematizar este compromiso y definir una hoja de ruta de carácter estratégico. El presente diagnóstico complementa dicho documento mediante un análisis específico de la situación interna de la organización, orientado a identificar las medidas necesarias para fortalecer la igualdad en la gestión institucional.

El análisis realizado pone de manifiesto que Rafiki África cuenta con una sólida cultura organizativa basada en la participación, la transparencia y el respeto a los derechos humanos. No obstante, también evidencia la conveniencia de avanzar hacia una mayor formalización de procedimientos, responsabilidades e instrumentos de seguimiento que permitan consolidar este compromiso de manera permanente.

3.2. Situación actual de la organización

Rafiki África desarrolla su actividad mediante un modelo de cooperación caracterizado por la estrecha colaboración entre la organización en España y su contraparte local, Kukorra Hamu Uganda.

Esta estructura permite mantener una presencia permanente sobre el terreno, favoreciendo la identificación participativa de necesidades, el seguimiento continuo de los proyectos y la adopción de decisiones compartidas entre ambas organizaciones.

Desde sus primeros años de actividad, la igualdad de oportunidades ha estado presente en numerosas iniciativas impulsadas por Rafiki África. La organización ha priorizado especialmente aquellas actuaciones dirigidas a favorecer el acceso de las niñas a la educación, fortalecer la autonomía económica de las mujeres, mejorar el acceso a los servicios sanitarios y garantizar la protección integral de la infancia.

Paralelamente, la organización ha consolidado un modelo interno de trabajo basado en la colaboración entre personal contratado, voluntariado, Junta

Directiva y equipo técnico local, promoviendo relaciones fundamentadas en el respeto mutuo, la corresponsabilidad y la participación.

Este modelo constituye una base sólida para continuar avanzando hacia una integración más sistemática de la igualdad en todos los ámbitos de funcionamiento de la organización.

3.3. Principales fortalezas

El análisis realizado permite identificar diversos elementos que favorecen la implementación efectiva del presente Plan de Igualdad.

En primer lugar, destaca el firme compromiso institucional de Rafiki África con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, reflejado tanto en su misión y valores como en el reciente Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género.

Asimismo, la existencia de una contraparte local consolidada facilita el desarrollo de procesos participativos y el conocimiento directo de las desigualdades que afectan a mujeres, hombres, niñas y niños en las comunidades donde trabaja la organización.

Otro aspecto especialmente relevante es la experiencia acumulada durante los últimos años en la ejecución de proyectos que incorporan de manera efectiva la perspectiva de género, especialmente en ámbitos como la educación de las niñas, el emprendimiento femenino, la salud comunitaria y la protección infantil.

La dimensión reducida de la organización constituye igualmente una fortaleza, al favorecer una comunicación fluida entre los diferentes equipos, facilitar la adopción de decisiones y permitir una rápida incorporación de nuevas herramientas de gestión.

Finalmente, cabe destacar la elevada implicación del voluntariado y del equipo técnico, cuya experiencia y conocimiento del contexto representan un elemento esencial para la correcta aplicación del presente Plan.

3.4. Áreas de mejora

Aunque la situación de partida resulta favorable, el diagnóstico también pone de manifiesto diversos aspectos susceptibles de fortalecimiento durante los próximos años.

En primer lugar, se considera necesario avanzar hacia una mayor formalización de la política institucional de igualdad mediante procedimientos comunes que orienten la actuación de toda la organización.

Del mismo modo, resulta conveniente reforzar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en determinados procesos internos, especialmente en la planificación anual, la formulación de proyectos, el seguimiento de indicadores y la evaluación de resultados.

El análisis también pone de relieve la importancia de continuar fortaleciendo las capacidades del personal, del voluntariado y de la contraparte local mediante acciones periódicas de formación y sensibilización que faciliten una aplicación homogénea de los principios recogidos en este Plan.

Asimismo, se considera prioritario desarrollar herramientas prácticas que permitan integrar la igualdad de manera sencilla en la gestión cotidiana de la organización, evitando que su aplicación dependa exclusivamente de la experiencia individual de cada persona.

Finalmente, se identifica la necesidad de establecer un sistema estable de seguimiento que permita evaluar periódicamente el grado de cumplimiento de las medidas previstas e incorporar mejoras continuas durante la vigencia del Plan.

3.5. Análisis de DAFO

Con el fin de sintetizar los principales elementos identificados durante el diagnóstico, se presenta el siguiente análisis DAFO.

Fortalezas	Debilidades
Compromiso institucional con la igualdad.	Necesidad de formalizar procedimientos internos.
Amplia experiencia en proyectos con enfoque de género.	Formación desigual según perfiles y funciones.
Presencia permanente en Uganda mediante Kukorra Hamu Uganda.	Ausencia de herramientas comunes para aplicar la perspectiva de género en todos los procesos.
Modelo participativo de trabajo.	Necesidad de reforzar el seguimiento mediante indicadores específicos.
Cultura organizativa basada en los derechos humanos.	Mayor sistematización documental y de protocolos internos.

Oportunidades	Amenazas
Mayor valoración de la igualdad por parte de financiadores públicos y privados.	Persistencia de desigualdades estructurales en los contextos de intervención.
Desarrollo del Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género.	Cambios normativos y exigencias crecientes de los financiadores.
Fortalecimiento institucional de Kukorra Hamu Uganda.	Limitación de recursos humanos y económicos para implementar nuevas medidas.
Incorporación de nuevas herramientas de gestión.	Riesgo de que la igualdad quede limitada a actuaciones puntuales si no se integra de forma transversal.

3.6. Conclusiones del diagnóstico

El análisis realizado confirma que Rafiki África parte de una situación favorable para consolidar una política institucional de igualdad plenamente integrada en su modelo de gestión.

La organización dispone de una trayectoria ampliamente reconocida en el desarrollo de proyectos que contribuyen a reducir las desigualdades de género y cuenta con un modelo de cooperación basado en la participación, el liderazgo local y el respeto a los derechos humanos.

No obstante, la evolución de la organización y el incremento de su actividad hacen necesario reforzar la institucionalización de este compromiso mediante la definición de procedimientos comunes, la mejora de las herramientas de gestión, el fortalecimiento de las capacidades del equipo y el establecimiento de mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad responde precisamente a esta necesidad, constituyendo una herramienta de mejora continua que permitirá avanzar hacia una organización cada vez más coherente, inclusiva y preparada para integrar la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.



CAPÍTULO 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. Objetivo general

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo general consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio transversal de la gestión institucional de Rafiki África, promoviendo una organización más inclusiva, participativa y libre de cualquier forma de discriminación, e integrando de manera sistemática la perspectiva de género en su funcionamiento interno y en el conjunto de sus programas y proyectos de cooperación internacional.

Este objetivo responde al compromiso institucional asumido por Rafiki África de avanzar hacia un modelo organizativo coherente con los derechos humanos, el desarrollo sostenible y los principios recogidos en el Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030.

La consecución de este objetivo contribuirá a fortalecer la calidad institucional de la organización, mejorar sus procesos de gestión y aumentar el impacto de las intervenciones desarrolladas junto a Kukorra Hamu Uganda y las comunidades beneficiarias.

4.2. Objetivos específicos

Para alcanzar el objetivo general, el presente Plan establece los siguientes objetivos específicos:

Objetivo específico 1.

Fortalecer la gobernanza institucional en materia de igualdad.

Consolidar una estructura organizativa que garantice la incorporación efectiva de la igualdad de oportunidades en la planificación, la toma de decisiones, la gestión institucional y el seguimiento de las actuaciones desarrolladas por Rafiki África.

Objetivo específico 2.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la gestión de las personas.

Promover procesos transparentes y objetivos en materia de incorporación, acogida, participación, desarrollo profesional y reconocimiento del personal

contratado, voluntariado y personas colaboradoras, garantizando la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 3.

Favorecer una cultura organizativa basada en el respeto, la diversidad y la corresponsabilidad.

Impulsar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y participativo, promoviendo relaciones basadas en el respeto mutuo, la conciliación, la corresponsabilidad y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia.

Objetivo específico 4.

Reforzar las capacidades del equipo en materia de igualdad.

Garantizar que todas las personas vinculadas a Rafiki África dispongan de conocimientos y herramientas suficientes para incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

Objetivo específico 5.

Promover una comunicación institucional inclusiva.

Incorporar criterios de igualdad en la comunicación interna y externa de la organización, favoreciendo un lenguaje inclusivo, una representación equilibrada de mujeres y hombres y una comunicación respetuosa con la diversidad.

Objetivo específico 6.

Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la gestión de proyectos.

Fortalecer la incorporación sistemática del enfoque de género en todas las fases del ciclo de gestión de los programas y proyectos desarrollados por Rafiki África, desde la identificación de necesidades hasta la evaluación de resultados.

Objetivo específico 7.

Fortalecer la colaboración con Kukorra Hamu Uganda en materia de igualdad.

Promover espacios de coordinación, aprendizaje y mejora continua que permitan consolidar una aplicación coherente de la perspectiva de género en el trabajo desarrollado conjuntamente por ambas organizaciones.

Objetivo específico 8.

Consolidar un sistema de seguimiento y mejora continua.

Establecer mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación que permitan medir periódicamente los avances alcanzados, identificar nuevas necesidades y adaptar las actuaciones previstas durante la vigencia del presente Plan.

4.3. Principios para la implementación del Plan

La ejecución del presente Plan de Igualdad se desarrollará conforme a los siguientes principios de actuación:

Transversalidad

La igualdad deberá incorporarse progresivamente en todos los ámbitos de funcionamiento de Rafiki África, evitando que se limite a actuaciones específicas o aisladas.

Participación

La implementación del Plan requerirá la implicación activa de la Junta Directiva, el personal contratado, el voluntariado, Kukorra Hamu Uganda y todas las personas que colaboran con la organización.

Corresponsabilidad

La promoción de la igualdad constituye una responsabilidad compartida por toda la organización y deberá reflejarse en el desempeño cotidiano de las funciones de cada persona.

Mejora continua

El Plan será objeto de seguimiento periódico con el fin de incorporar aprendizajes, corregir posibles desviaciones y adaptar las medidas a la evolución de la organización.

Enfoque basado en derechos humanos

Todas las actuaciones desarrolladas en el marco del presente Plan estarán orientadas a garantizar el respeto de los derechos fundamentales, la dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades.

Adaptación al contexto

La aplicación de las medidas previstas tendrá en cuenta las características sociales, culturales y normativas de los diferentes contextos donde Rafiki África desarrolla su actividad, promoviendo soluciones respetuosas, participativas y sostenibles.

4.4. Resultados esperados al finalizar el Plan

La implementación del presente Plan de Igualdad permitirá que, al finalizar el periodo 2026–2030, Rafiki África haya consolidado un modelo de gestión institucional donde la igualdad de oportunidades forme parte de sus procedimientos habituales y de su cultura organizativa.

Se espera que la organización disponga de procedimientos internos más sólidos, equipos mejor formados, herramientas específicas para integrar la perspectiva de género en la gestión de proyectos y mecanismos de seguimiento que faciliten la mejora continua.

Asimismo, el desarrollo del Plan contribuirá a reforzar la coherencia entre los valores institucionales de Rafiki África y su práctica cotidiana, incrementando la calidad de sus intervenciones y fortaleciendo su capacidad para responder a las exigencias de los principales financiadores nacionales e internacionales.

4.5. Vinculación con las áreas de actuación

Los objetivos definidos en el presente capítulo se desarrollan a través de las áreas de actuación que se presentan en el capítulo siguiente.

Cada una de estas áreas incorpora un conjunto de medidas concretas, responsables, indicadores, calendario de ejecución y mecanismos de seguimiento, configurando un marco operativo que permitirá trasladar los principios de igualdad a la gestión diaria de la organización.

De esta forma, el presente Plan establece una relación directa entre el diagnóstico realizado, los objetivos estratégicos definidos y las actuaciones que deberán implementarse durante el periodo 2026–2030.

CAPÍTULO 5. ÁREAS DE ACTUACIÓN

5.1. Introducción

El presente Plan de Igualdad se articula en torno a ocho áreas de actuación que recogen los principales ámbitos sobre los que Rafiki África desarrollará medidas de mejora durante el periodo 2026–2030.

Estas áreas responden al diagnóstico institucional realizado, a los objetivos definidos en el capítulo anterior y a la voluntad de consolidar un modelo organizativo donde la igualdad de oportunidades forme parte de la gestión cotidiana de la entidad.

Cada área incorpora un objetivo específico y será desarrollada mediante un conjunto de medidas concretas que se presentan en el capítulo siguiente. Dichas medidas establecerán responsables, calendario de ejecución, indicadores de seguimiento y fuentes de verificación, facilitando así la evaluación periódica del grado de cumplimiento del presente Plan.

Las áreas de actuación no deben entenderse como ámbitos independientes, sino como elementos complementarios de una misma estrategia institucional orientada a fortalecer la igualdad tanto en el funcionamiento interno de Rafiki África como en el desarrollo de sus programas y proyectos de cooperación internacional

5.2. Área 1. Gobernanza y liderazgo institucional

La igualdad debe comenzar en la forma en que la organización toma decisiones, define prioridades y ejerce su liderazgo.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan, Rafiki África promoverá la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación institucional, la elaboración de políticas internas, la asignación de

responsabilidades y el seguimiento de los compromisos asumidos en materia de igualdad.

Asimismo, se impulsarán mecanismos de coordinación y seguimiento que permitan consolidar la igualdad como un criterio permanente de la gestión institucional.

Objetivo del área

Fortalecer la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gobernanza, la planificación y los procesos de toma de decisiones de Rafiki África.

5.3. Área 2. Gestión de personas e igualdad de oportunidades

Las personas constituyen el principal activo de Rafiki África.

Por ello, la organización promoverá una gestión basada en la igualdad de oportunidades, garantizando procesos transparentes y objetivos en materia de incorporación, acogida, participación, asignación de responsabilidades y desarrollo profesional.

El presente Plan pretende consolidar un entorno de trabajo donde todas las personas puedan desarrollar sus capacidades sin sufrir discriminación por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Objetivo del área

Garantizar una gestión de las personas basada en los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y no discriminación.

5.4. Área 3. Formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades

La igualdad requiere conocimiento, herramientas y aprendizaje continuo.

Rafiki África impulsará acciones formativas dirigidas al personal contratado, voluntariado, Junta Directiva y Kukorra Hamu Uganda con el fin de facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones.

Estas acciones combinarán formación inicial, actualización periódica y herramientas prácticas adaptadas a la realidad de la organización.

Objetivo del área

Fortalecer las capacidades de todas las personas vinculadas a Rafiki África para integrar la igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus responsabilidades.

5.5. Área 4. Conciliación, bienestar y prevención de la discriminación

Una organización comprometida con la igualdad debe favorecer un entorno laboral seguro, respetuoso y compatible con la vida personal y familiar.

Durante la vigencia del presente Plan se impulsarán medidas orientadas a favorecer la conciliación, promover relaciones basadas en el respeto mutuo y prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o violencia.

Estas actuaciones contribuirán a consolidar una cultura organizativa basada en el cuidado de las personas y el bienestar del equipo.

Objetivo del área

Favorecer un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso que garantice la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier forma de discriminación.

5.6. Área 5. Comunicación inclusiva y representación institucional

La comunicación constituye una herramienta fundamental para transmitir los valores de la organización.

Rafiki África promoverá el uso de un lenguaje inclusivo, imágenes respetuosas y mensajes que reflejen la diversidad de las personas y comunidades con las que trabaja, evitando estereotipos y representaciones discriminatorias.

Asimismo, se impulsará una comunicación coherente con los principios recogidos en el presente Plan tanto en los documentos internos como en la comunicación institucional, la sensibilización y la captación de fondos

.

Objetivo del área

Garantizar que la comunicación interna y externa de Rafiki África promueva la igualdad de oportunidades y contribuya a eliminar estereotipos de género.

5.7. Área 6. Igualdad en la gestión de proyectos de cooperación

La igualdad constituye un criterio de calidad en la cooperación internacional al desarrollo.

Por ello, Rafiki África continuará fortaleciendo la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de gestión de proyectos, desde la identificación de necesidades hasta la evaluación final de resultados.

La organización promoverá herramientas que faciliten la realización de diagnósticos con enfoque de género, la formulación de indicadores específicos, la participación equilibrada de mujeres y hombres y el seguimiento del impacto de las intervenciones sobre la igualdad.

Objetivo del área

Integrar de forma sistemática la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de todos los programas y proyectos desarrollados por Rafiki África.

5.8. Área 7. Trabajo conjunto con Kukorra Hamu Uganda

El modelo de cooperación de Rafiki África se fundamenta en el trabajo conjunto con su contraparte local.

En consecuencia, la igualdad deberá formar parte también de los procesos de coordinación, planificación y fortalecimiento institucional desarrollados entre ambas organizaciones.

Durante la vigencia del presente Plan se promoverán espacios de intercambio, formación y aprendizaje conjunto que favorezcan la incorporación progresiva de la igualdad en la gestión institucional de Kukorra Hamu Uganda, respetando siempre el contexto social, cultural y normativo del país.

Objetivo del área

Fortalecer la colaboración entre Rafiki África y Kukorra Hamu Uganda para promover una aplicación coherente y progresiva de la igualdad de oportunidades en la gestión institucional y en los programas desarrollados conjuntamente.

5.9. Área 8. Seguimiento, aprendizaje y mejora continua

La igualdad constituye un proceso dinámico que requiere evaluación permanente.

Por ello, Rafiki África establecerá mecanismos periódicos de seguimiento que permitan valorar el grado de cumplimiento del presente Plan, identificar nuevas necesidades y adoptar medidas de mejora.

El seguimiento favorecerá además la rendición de cuentas ante la Junta Directiva, las personas colaboradoras y las entidades financiadoras, reforzando la transparencia y la calidad institucional.

Objetivo del área

Consolidar un sistema permanente de seguimiento, evaluación y mejora continua que garantice la implementación efectiva del presente Plan de Igualdad.

5.10. Relación entre las áreas de actuación

Las ocho áreas descritas en el presente capítulo constituyen el marco sobre el que se desarrollarán las actuaciones concretas previstas en el Capítulo 6.

Aunque cada una de ellas responde a objetivos específicos, todas forman parte de una estrategia común orientada a fortalecer la igualdad de oportunidades como principio transversal de la organización.

La implementación coordinada de estas áreas permitirá consolidar un modelo de gestión más inclusivo, mejorar la calidad institucional de Rafiki África y reforzar el impacto de sus programas de cooperación internacional.

CAPÍTULO 6. PLAN DE ACCIÓN 2026-230

6.1. Introducción

El presente capítulo desarrolla las actuaciones concretas que Rafiki África implementará durante el periodo 2026–2030 para alcanzar los objetivos establecidos en este Plan de Igualdad.

Las medidas se organizan en torno a las ocho áreas de actuación definidas en el capítulo anterior y constituyen el marco operativo que permitirá trasladar el compromiso institucional con la igualdad a la gestión cotidiana de la organización.

Cada área incorpora un conjunto de actuaciones específicas, identificando los responsables de su ejecución, el calendario previsto, los indicadores de seguimiento y las fuentes de verificación que permitirán evaluar periódicamente el grado de cumplimiento del Plan.

Las medidas recogidas tienen un carácter flexible y podrán ser actualizadas durante la vigencia del Plan cuando las necesidades de la organización o la evolución de su actividad así lo aconsejen, manteniendo siempre los objetivos generales establecidos en el presente documento.

ÁREA 1. Gobernanza y liderazgo institucional



Objetivo

Fortalecer la incorporación de la igualdad de oportunidades en la gobernanza, la planificación institucional y los procesos de toma de decisiones.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Incorporar la igualdad como criterio transversal en la planificación estratégica y operativa.	Presidencia y Dirección	Permanente	Planificaciones que incorporan el enfoque de igualdad.	Planes institucionales y actas.
Revisar anualmente el	Comisión de Igualdad	Anual	Informe anual elaborado.	Informe de seguimiento.

grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.				
Designar una persona responsable de coordinar la implementación del Plan.	Junta Directiva	2026	Responsable designado.	Acta de nombramiento.
Informar anualmente a la Junta Directiva sobre los avances del Plan.	Comisión de Igualdad	Anual	Presentaciones realizadas.	Actas de Junta Directiva.

ÁREA 2. Gestión de personas e igualdad de oportunidades



Objetivo

Garantizar una gestión transparente, objetiva y basada en la igualdad de oportunidades.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Revisar los procedimientos de incorporación de personal y voluntariado incorporando criterios de igualdad.	Coordinación	2026–2027	Procedimientos revisados.	Manuales internos.
Actualizar el proceso de acogida incluyendo el contenido del presente Plan.	Responsable de Voluntariado	Permanente	Personas que reciben la formación inicial.	Registros de acogida.
Garantizar igualdad de oportunidades en la asignación de responsabilidades.	Dirección	Permanente	Ausencia de incidencias relacionadas con discriminación.	Informes internos.
Promover una participación equilibrada en grupos de trabajo y órganos consultivos.	Dirección	Permanente	Participación equilibrada siempre que sea posible.	Actas y listados.

ÁREA 3. Formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades



Objetivo

Incrementar las competencias del equipo en igualdad y perspectiva de género.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Formación básica en igualdad para nuevas incorporaciones.	Responsable de Voluntariado	Permanente	Personas formadas.	Registro de formación.
Formación anual de actualización para el equipo.	Dirección	Anual	Nº de sesiones realizadas.	Programa de formación.
Formación específica para Kukorra Hamu Uganda.	Coordinación Uganda	Anual	Acciones desarrolladas conjuntamente.	Informes de formación.

Elaborar materiales prácticos de apoyo.	Comisión de Igualdad	de 2026–2028	Herramientas disponibles.	Manuales y guías.
---	----------------------	--------------	---------------------------	-------------------

ÁREA 4. Conciliación, bienestar y prevención de la discriminación



Objetivo

Favorecer un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Promover medidas de conciliación compatibles con las necesidades organizativas.	Dirección	Permanente	Medidas implementadas.	Procedimientos internos.

Difundir el protocolo de prevención del acoso.	Comisión de Igualdad	2026	Personal informado.	Registro de difusión.
Establecer un canal confidencial para comunicar incidencias.	Dirección	2026	Canal operativo.	Procedimiento aprobado.
Sensibilizar sobre prevención de discriminación y violencia.	Comisión de Igualdad	Anual	Actividades desarrolladas.	Informes anuales.

ÁREA 5. Comunicación inclusiva y representación institucional



Objetivo

Garantizar una comunicación coherente con los principios de igualdad.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Elaborar una guía interna de lenguaje inclusivo.	Comunicación	2026	Guía publicada.	Documento aprobado.
Revisar publicaciones institucionales aplicando criterios de igualdad.	Comunicación	Permanente	Publicaciones revisadas.	Muestras documentales.
Promover una representación equilibrada y respetuosa de mujeres y hombres en materiales gráficos.	Comunicación	Permanente	Materiales revisados.	Banco documental.
Incorporar mensajes de sensibilización cuando resulte pertinente.	Comunicación	Permanente	Campañas realizadas.	Material de comunicación.

ÁREA 6. Igualdad en la gestión de proyectos de cooperación



Objetivo

Integrar de forma sistemática la perspectiva de género en todo el ciclo de gestión de proyectos.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Incorporar análisis de género en la identificación de proyectos.	Equipo de Proyectos	Permanente	Diagnósticos realizados.	Documentos de formulación.
Definir indicadores de género en nuevas propuestas.	Equipo de Proyectos	Permanente	Proyectos que incluyen indicadores específicos.	Matrices de planificación.

Incorporar el análisis de género en el seguimiento y evaluación.	Equipo de Proyectos	Permanente	Informes que incluyen este análisis.	Informes técnicos.
Elaborar una lista de verificación para la formulación de proyectos con enfoque de género.	Comisión de Igualdad	2027	Herramienta disponible.	Checklist institucional.

ÁREA 7. Trabajo conjunto con Kukorra Hamu Uganda



Objetivo

Fortalecer la integración de la igualdad en el trabajo conjunto entre ambas organizaciones.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Compartir anualmente el Plan de Igualdad con Kukorra Hamu Uganda.	Coordinación Uganda	Anual	Documento compartido.	Actas de reuniones.
Organizar espacios de intercambio sobre igualdad.	Dirección	Anual	Nº de encuentros realizados.	Informes de coordinación.
Promover la incorporación progresiva de buenas prácticas institucionales.	Dirección	Permanente	Buenas prácticas implementadas.	Informes de seguimiento.
Incorporar la igualdad como tema de coordinación institucional.	Dirección	Permanente	Reuniones que incluyen el tema.	Actas.

ÁREA 8. Seguimiento, aprendizaje y mejora continua



Objetivo

Garantizar la implementación efectiva del Plan mediante un sistema permanente de seguimiento y evaluación.

Medida	Responsable	Calendario	Indicadores	Fuente de verificación
Elaborar un informe anual de seguimiento.	Comisión de Igualdad	Anual	Informe elaborado.	Informe anual.
Revisar el grado de cumplimiento de los indicadores.	Comisión de Igualdad	Anual	Indicadores evaluados.	Matriz de seguimiento.
Identificar nuevas necesidades y proponer mejoras.	Comisión de Igualdad	Anual	Propuestas elaboradas.	Actas de revisión.

Realizar la evaluación final del Plan en 2030.	Junta Directiva	2030	Evaluación completada.	Informe final.
--	-----------------	------	------------------------	----------------

6.2. Criterios para la ejecución del Plan

La implementación del presente Plan de Acción se desarrollará de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Progresividad**, adaptando las medidas al crecimiento y capacidades de la organización.
- **Participación**, fomentando la implicación de la Junta Directiva, el equipo técnico, el voluntariado y Kukorra Hamu Uganda.
- **Coherencia institucional**, garantizando que las actuaciones estén alineadas con el Plan Estratégico Institucional de Igualdad y Género 2026–2030 y con el resto de políticas internas.
- **Flexibilidad**, permitiendo revisar o actualizar determinadas actuaciones cuando la evolución de la organización lo requiera.
- **Mejora continua**, utilizando los resultados del seguimiento para introducir ajustes y fortalecer la gestión institucional.

6.3. Resumen del Plan de Acción

Área de actuación	Nº de medidas
Gobernanza y liderazgo institucional	4
Gestión de personas e igualdad de oportunidades	4
Formación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades	4
Conciliación, bienestar y prevención de la discriminación	4
Comunicación inclusiva y representación institucional	4
Igualdad en la gestión de proyectos de cooperación	4

Trabajo conjunto con Kukorra Hamu Uganda	4
Seguimiento, aprendizaje y mejora continua	4
Total	32 medidas

CAPÍTULO 7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

7.1. Finalidad del sistema de seguimiento

El presente Plan de Igualdad ha sido concebido como una herramienta de gestión dinámica, orientada a promover un proceso continuo de mejora institucional. Por ello, su eficacia dependerá no solo de la correcta ejecución de las medidas previstas, sino también de la capacidad de la organización para realizar un seguimiento periódico de los avances alcanzados, identificar nuevas necesidades y adaptar sus actuaciones a la evolución de Rafiki África y de los contextos donde desarrolla su labor.

El sistema de seguimiento permitirá conocer el grado de implementación de las medidas recogidas en el Plan, valorar los resultados obtenidos y facilitar la toma de decisiones basada en evidencias. Asimismo, contribuirá a reforzar la transparencia, la rendición de cuentas y el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades.

7.2. Responsables del seguimiento

La responsabilidad de la implementación y seguimiento del presente Plan corresponde a toda la organización.

No obstante, la coordinación del proceso recaerá en la **Comisión de Igualdad** o, en su defecto, en la persona designada por la Junta Directiva para asumir estas funciones.

Entre sus principales responsabilidades se encuentran:

- Coordinar la ejecución del Plan de Igualdad.
- Impulsar el desarrollo de las medidas previstas.

- Asesorar a los diferentes equipos en la incorporación de la perspectiva de género.
- Elaborar los informes anuales de seguimiento.
- Proponer acciones de mejora cuando sea necesario.
- Preparar la evaluación final del Plan.

La Junta Directiva será informada periódicamente sobre el grado de ejecución del Plan y aprobará las modificaciones que pudieran resultar necesarias durante su periodo de vigencia.

7.3. Sistema de seguimiento

El seguimiento del Plan se realizará de forma continua a través de los indicadores definidos para cada una de las medidas incluidas en el Plan de Acción.

Con carácter general, el proceso de seguimiento incluirá:

- Revisión del grado de ejecución de las actuaciones previstas.
- Análisis de los indicadores de cumplimiento.
- Identificación de dificultades encontradas durante la implementación.
- Propuesta de medidas correctoras cuando resulte necesario.
- Actualización del calendario de actuaciones, si procede.

La información obtenida permitirá valorar el nivel de cumplimiento del Plan y facilitará la mejora progresiva de los procedimientos internos relacionados con la igualdad.

7.4. Informes de seguimiento

Con el fin de garantizar una evaluación sistemática del Plan, Rafiki África elaborará un **Informe Anual de Seguimiento**, que recogerá, al menos, la siguiente información:

- Grado de ejecución de cada una de las medidas previstas.
- Indicadores alcanzados.

- Principales avances logrados.
- Dificultades identificadas.
- Recomendaciones para el siguiente periodo.

Estos informes servirán como herramienta de planificación interna y como mecanismo de rendición de cuentas ante la Junta Directiva y las entidades financiadoras cuando resulte oportuno.

7.5. Evaluación intermedia y evaluación final

Con el objetivo de garantizar la mejora continua del Plan, se realizarán dos ejercicios específicos de evaluación:

Evaluación intermedia (2028)

Permitirá valorar el grado de avance alcanzado durante la primera mitad del periodo de vigencia, identificar posibles desviaciones y proponer las adaptaciones necesarias para mejorar la implementación del Plan.

Evaluación final (2030)

Al finalizar el periodo de vigencia se realizará una evaluación global que analizará el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, la ejecución de las medidas previstas y el impacto del Plan sobre el funcionamiento institucional de Rafiki África.

Los resultados de esta evaluación constituirán la base para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

7.6. Revisión y actualización del Plan

El presente Plan podrá ser revisado antes de la finalización de su periodo de vigencia cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, tales como:

- Cambios significativos en la estructura organizativa.
- Modificaciones relevantes en la normativa aplicable.
- Nuevas exigencias de las entidades financiadoras.
- Cambios en la realidad institucional o en los contextos de intervención.

- Resultados del proceso de seguimiento que aconsejen introducir mejoras.

Cualquier modificación deberá respetar los principios generales recogidos en este documento y será aprobada por la Junta Directiva.

7.7. Compromiso con la mejora continua

Rafiki África entiende la igualdad como un proceso permanente de aprendizaje institucional.

Por ello, el presente Plan no debe interpretarse como un documento cerrado, sino como una herramienta viva que evolucionará junto con la organización, incorporando los aprendizajes derivados de la experiencia, las recomendaciones surgidas durante el seguimiento y las nuevas oportunidades para seguir fortaleciendo la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de actuación.

Este enfoque permitirá consolidar una cultura organizativa basada en la reflexión, la innovación y la mejora continua, reforzando la capacidad de Rafiki África para responder de manera eficaz a los retos presentes y futuros de la cooperación internacional.

CAPÍTULO 8. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO

8.1. Un compromiso compartido

La aprobación del presente **Plan de Igualdad 2026–2030** representa un nuevo paso en el proceso de fortalecimiento institucional de Rafiki África y reafirma el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este compromiso forma parte de la identidad de Rafiki África y orienta tanto su funcionamiento interno como el desarrollo de sus programas y proyectos de cooperación internacional.

La igualdad constituye un principio transversal que inspira la forma en que la organización planifica, toma decisiones, trabaja junto a Kukorra Hamu Uganda y acompaña a las comunidades con las que colabora.

La implementación de este Plan permitirá seguir consolidando una organización más inclusiva, participativa, transparente y coherente con los valores que inspiran su misión.

8.2. Responsabilidad de toda la organización

El éxito del presente Plan dependerá de la implicación activa de todas las personas que forman parte de Rafiki África.

La Junta Directiva, el personal contratado, el voluntariado, Kukorra Hamu Uganda y las personas colaboradoras comparten la responsabilidad de incorporar la igualdad como un criterio habitual en el desarrollo de sus funciones y en la toma de decisiones.

Este compromiso colectivo constituye la mejor garantía para que las medidas previstas en este documento puedan traducirse en mejoras reales para la organización y para las personas destinatarias de sus actuaciones.

8.3. Proyección hacia el futuro

Durante el periodo 2026–2030, Rafiki África continuará fortaleciendo su modelo institucional, promoviendo la igualdad de oportunidades como uno de los pilares de su gestión y de su acción de cooperación internacional.

La experiencia acumulada durante la implementación del presente Plan contribuirá a mejorar las políticas internas de la organización, fortalecer las capacidades de sus equipos y consolidar procedimientos que garanticen una integración cada vez más efectiva de la perspectiva de género.

De este modo, Rafiki África aspira a seguir siendo una organización comprometida con la justicia social, los derechos humanos y el desarrollo sostenible, contribuyendo a construir comunidades más inclusivas, resilientes y equitativas.

8.4. Entrada en vigor

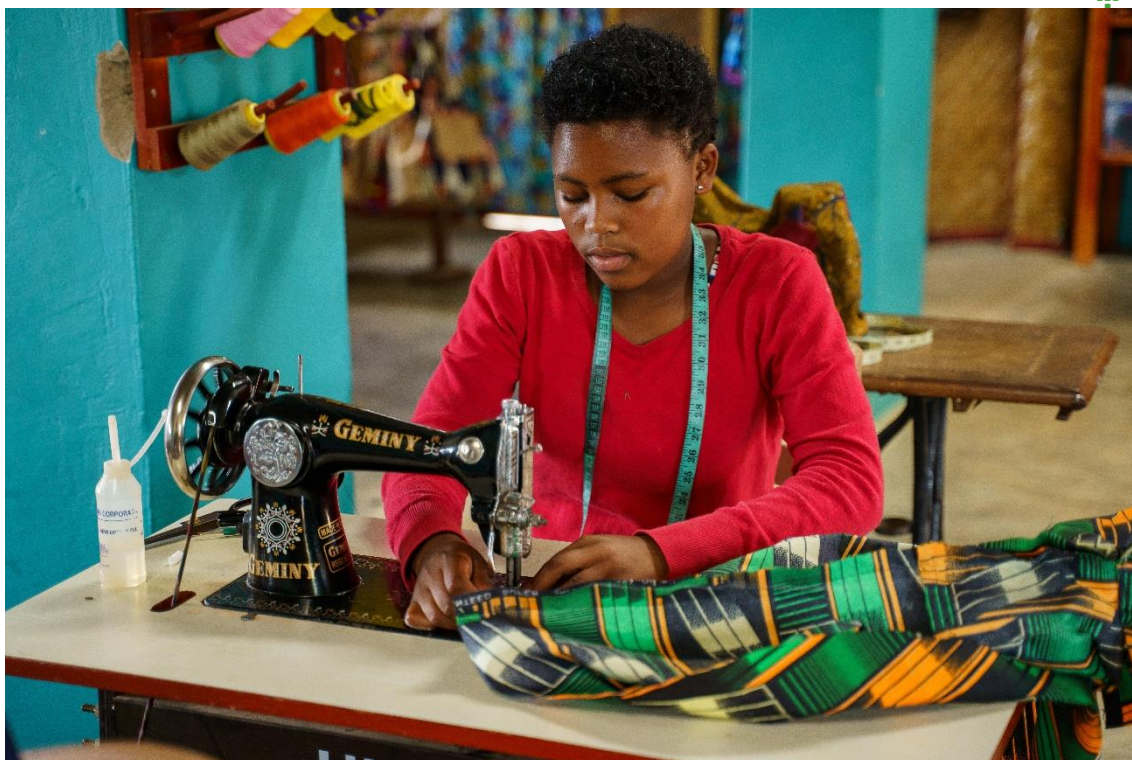
El presente **Plan de Igualdad 2026–2030** entrará en vigor una vez aprobado por la Junta Directiva de Rafiki África y será de aplicación durante el periodo comprendido entre el **1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2030**.

Su contenido será difundido entre todas las personas vinculadas a la organización y servirá como marco de referencia para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.



Rafiki África

Plan de Igualdad 2026-2030



"Construimos igualdad cuando cada decisión, cada proyecto y cada relación reflejan el respeto, la dignidad y las oportunidades que defendemos para todas las personas."

Rafiki África

Uganda · España

2026–2030