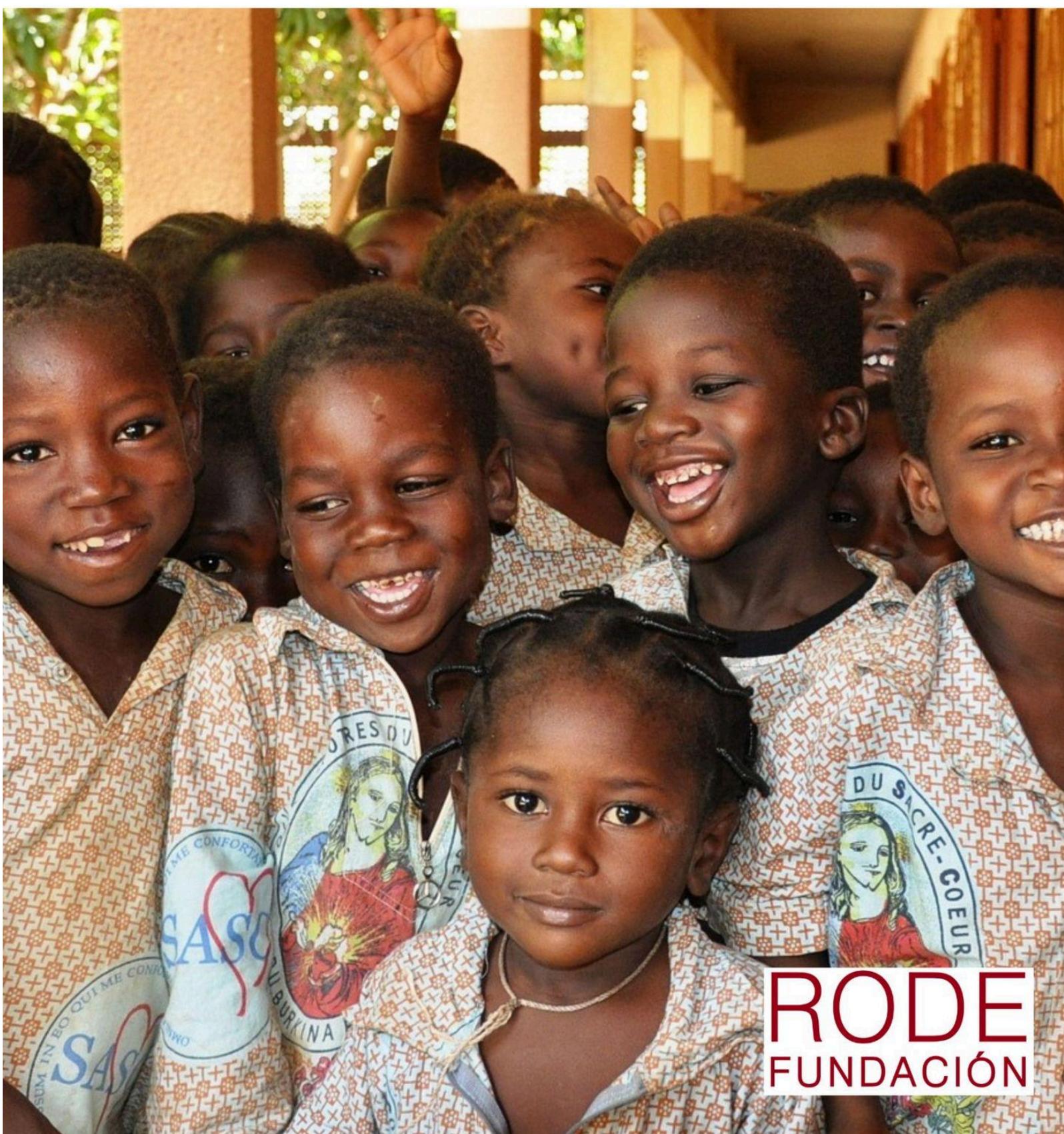


PLAN DE IGUALDAD 2024



RODE
FUNDACIÓN

RODE FUNDACIÓN

Tendiendo puentes



“Lograr la igualdad de las mujeres es un derecho humano fundamental, así como un imperativo social y económico.

Ban Ki-moon Secretario General de Naciones Unidas (2010)

Índice:

- Introducción.
- Diagnóstico.
- Fundamentos que promueven la igualdad.
- Objetivos y líneas de actuación:
 1. Línea de cooperación al desarrollo.
 2. Línea de estructura organizativa.
 3. Línea de comunicación.
- Resumen de las medidas incluidas en el plan.
- Gestión del plan de igualdad.

Introducción:

La Fundación Rode nació en 1984 en Navarra con el objetivo de promover el desarrollo integral de las personas, con la finalidad impulsar la dignidad humana y la solidaridad. Así, la misión de Rode se sintetiza en su lema "tendiendo puentes": tender puentes entre las sociedades y entre las personas.

Desde su actividad se compromete a mejorar las condiciones de vida de las personas tanto de los beneficiarios de los proyectos de cooperación internacional como de todos sus trabajadores.

Fundación Rode tiene la mirada puesta en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, pues se trata de un requisito fundamental para la construcción de sociedades más justas y cohesionadas en las que las personas puedan vivir de acuerdo con su dignidad.

Aunque en los últimos años se ha visto un cambio en la sociedad, por el cual las mujeres están ganando mayor presencia en los ámbitos social, político y económico a nivel mundial, el trabajo para alcanzar la igualdad debe continuar.

El mundo se enfrenta a grandes retos para conseguir la igualdad:

- ◆ Las mujeres constituyen el 70% de las personas que viven en extrema pobreza en el mundo.
- ◆ En 39 países se prohíbe la igualdad de derechos sucesorios entre hijas e hijos.
- ◆ Cada día, 800 mujeres mueren por causas prevenibles durante el embarazo y el parto.
- ◆ Las mujeres realizan dos terceras partes del trabajo a nivel mundial, solo reciben el 10% de los ingresos.
- ◆ Una de cada tres mujeres en el mundo ha sufrido violencia física, sexual o psicológica
- ◆ Cada año, 15 millones de niñas menores de 18 años no pueden disfrutar de su infancia por prácticas nocivas como el matrimonio infantil.

Así pues, desde sus inicios Fundación Rode ha estado comprometida con la promoción de la mujer, tanto a nivel interno en su estructura organizacional y de gobierno, como externo a través de las actividades desarrolladas. En España, Rode ha apoyado la formación de la mujer en los ámbitos formales y no formales, mediante la concesión de becas a universitarias, el apoyo a actividades de asociaciones juveniles que promueven el liderazgo y solidaridad de las jóvenes en su tiempo libre y de colegios que aseguran una formación integral para niñas.

Fuera de nuestras fronteras, la Fundación extendió su actividad y se unió, en 1998, a entidades de otros países para promover un nivel de vida digno entre comunidades vulnerables. Estas comunidades suelen tener un gran nivel de desigualdad entre mujeres y hombre, y niñas y niños.

Rode ha apoyado la formación escolar y profesional de calidad para niñas y jóvenes, la capacitación empresarial de mujeres de zonas rurales, la atención a la salud materno-infantil y reproductiva, en Kenia, Uganda, Perú, Costa de Marfil, Nigeria, la República Democrática del Congo y Guatemala. Además de otras intervenciones de desarrollo integral que tiene en cuenta a todos los miembros de las familias.

Con el objetivo de seguir trabajando para alcanzar el disfrute pleno de los derechos de las mujeres, la Fundación Rode ha emprendido un proceso de elaboración de un nuevo Plan de Igualdad. En esta ocasión se incluyen objetivos y medidas para su actividad en las comunidades locales, además de su estructura organizacional y gestión laboral.



Diagnóstico:

Desde 2009 Fundación Rode tiene puesto en marcha su Plan Interno de Igualdad entre hombre y mujeres. Este estableció medidas positivas para gestionar la diversidad en la Fundación, integrando la prevención de conductas discriminatorias y acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral aumentando la presencia de la mujer en niveles de responsabilidad en el Tercer Sector, siempre con una mirada crítica para poder detectar situaciones de desigualdad injusta.

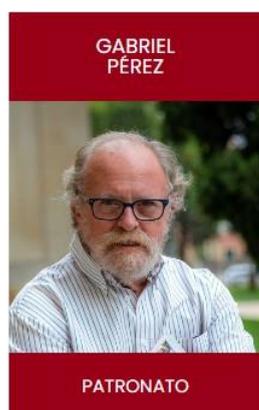
Estas medidas han permitido que la Fundación Rode cuente con mayor presencia de mujeres en sus puestos directivos y órganos de gobierno.

Así, la presidenta de la Fundación Rode forma parte del 43% de presidencias ocupadas por mujeres; 37% de los cargos más altos de los equipos técnicos también están ocupados por mujeres.

En **2024**, en la Fundación Rode encontramos los siguientes indicadores:

- ✓ La presidencia del patronato está ocupada por una mujer
- ✓ El 60% del Patronato actual son mujeres (3 mujeres, 2 hombres)
- ✓ El cargo directivo está ocupado por una mujer
- ✓ El 100% de la plantilla son mujeres
- ✓ El 38% de la plantilla realiza teletrabajo para favorecer la conciliación ✓ Desde 2015, las nuevas contrataciones han sido a mujeres
- ✓ Entre el 2015 y mediados del 2024, el 83.33% del voluntariado en sede ha sido realizado por mujeres, presentando la relación: 2 profesionales y 10 universitarias/universitarios.
- ✓ Entre el 2014 y 2024, el 100% del alumnado en prácticas en la Fundación lo han realizado universitarias: 2 de Pedagogía, 1 de Periodismo, 1 de Ingeniería, 2 de Humanidades, 1 de Filosofía, política y economía, 4 de Relaciones Internacionales, 2 de máster de Cooperación al desarrollo.

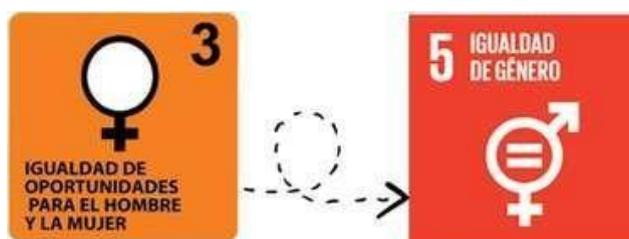
Estas cifras sitúan a la Fundación en la vanguardia y como ejemplo al igual que otras organizaciones del sector, que a pesar de contar con una gran presencia de mujeres entre su personal contratado y voluntario, ésta disminuye considerablemente entre los órganos de gobierno.



A nivel externo, la Fundación ha trabajado también por promover las capacidades y el rol activo de las mujeres en sus comunidades. En el ámbito de la cooperación internacional, la promoción de la mujer ha sido fundamental para revertir actitudes y prácticas que sitúan a las mujeres, incluso desde una corta edad, en una posición de desventaja frente a los hombres. Menos oportunidades educativas, trabajos no remunerados, toda la carga del trabajo doméstico, imposibilidad de posesión de tierras, son solo algunos de los límites que se imponen a las mujeres para su desarrollo integral en varias zonas del mundo.

Con proyectos educativos, de emprendimiento y de salud dirigidos especialmente a mujeres, Rode ha colaborado con la eliminación de las brechas de desigualdad en comunidades en las que las mujeres se encuentran en especial posición de vulnerabilidad en África: Kenia, Nigeria, Costa de Marfil, Camerún, República Democrática del Congo. También en América Latina: Perú y Guatemala.

Desde el 2000, con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Rode se comprometió con el ODM3, “Promover la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer”. Entre 1998 y el 2010, la Fundación promovió, entre otras iniciativas de desarrollo, la puesta en marcha de 2 escuelas de primaria y secundaria (Kianda y Lagoon) que permiten la formación de calidad de las niñas en contextos sociales en los que a ellas se les dejaba de lado, contribuyendo así con la meta 3.3 de los ODM “Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria”. También, a través del apoyo de 4 centros de formación profesional, mujeres jóvenes han adquirido y adquieren competencias profesionales, humanas y empresariales que les han permitido obtener trabajos dignos o poner en marcha iniciativas micro-empresariales y generar ingresos con los que mejoran su calidad de vida.



Posteriormente, con la Agenda 2030, la Fundación ha continuado su trabajo por contribuir a un desarrollo global y sostenible, con una especial atención al ODS5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Fundamentos que promueven la igualdad:

Gracias al compromiso gubernamental que hay a nivel mundial podemos observar numerosos tratados, leyes y regulaciones que apoyan y defienden la igualdad de hombres y mujeres a nivel social, laboral y personal. Esto nos ayuda a todos a concienciarnos de la importancia de actuar a favor de ello y siempre estando respaldados.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Artículo 1: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Artículo 2: “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.

Primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer; proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989.

Primer instrumento internacional que reconoce a las niñas y a los niños como titulares de derechos.

Artículo 2: “los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales”

- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 1992; entrada en vigor el 1 de mayo de 1999, Artículo 2, “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.

- III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, Nairobi, 1985. Afirma que la plena igualdad y participación de las mujeres y los hombres es una exigencia y un derecho individual pero también, y fundamentalmente, una necesidad social y política.

- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, Beijing, 1995. Realiza un llamamiento a todos los estados para que asuman el compromiso de un reparto igualitario de poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y hombres.

- Constitución Española, 1978.

Artículo 14: “los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Artículo 35: “todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos y líneas de actuación:

-OBJETIVO GENERAL.

Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, tanto a nivel interno de la fundación como en todos los proyectos realizados.

LÍNEAS DE ACCIÓN.

1. LINEA COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Promover intervenciones de cooperación que aseguren y promuevan la igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujeres. Eliminar la brecha laboral y social.

Desde el respeto a las culturas y tradiciones locales, la Fundación Rode promueve la igualdad desde una visión positiva de la mujer: en nuestros proyectos ellas son, tanto un agente de cambio fundamental para alcanzar el desarrollo, como un fin en sí mismo.

Por ello, trabajamos con hombres y mujeres para que de manera conjunta contribuyan en el desarrollo de sus comunidades y, tanto unos como otros, reconozcan el papel fundamental de las mujeres. Además, promovemos proyectos que mejoran las condiciones de vida de las mujeres en diferentes esferas y etapas de sus vidas: salud, trabajo, educación, familia, con el objetivo de corregir la condición de desigualdad en la que se encuentran y asegurar el disfrute de los derechos de los que son titulares.

Los principios de las intervenciones de cooperación internacional de la Fundación Rode se alinean con el objetivo fundamental de la igualdad:

- Respeto y promoción de los derechos humanos.
- Igualdad entre hombre y mujeres, en virtud de la dignidad inherente de todo ser humano.
- Corresponsabilidad entre hombre y mujeres en tareas domésticas y cuidado de la familia.
- Igual valor del trabajo realizado por mujeres y hombres.
- Participación efectiva e inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, diseño y evaluación de las intervenciones.
- Fortalecimiento de capacidades de los titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones.



2. LINEA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Gestionar de forma positiva la diversidad que introduce la variable de género, en el ámbito laboral de la Fundación RODE.

En línea con el anterior plan de igualdad de la Fundación y debido a sus resultados efectivos, se seguirán promoviendo medidas y acciones positivas para combatir las discriminaciones indirectas hacia las mujeres en el ámbito laboral y permitir el aumento de la presencia de la mujer en niveles de responsabilidad en el Tercer Sector.

Los planes y objetivos que se establezcan deben ser transversales, es decir, que estén presentes en todos los niveles de la fundación. Para ello, la Fundación adopta las siguientes medidas:

En el área de estructura de plantilla:

>>>

Objetivo: Identificar y analizar posibles requisitos que generan segregación ocupacional para diversificar las opciones profesionales de hombres y mujeres.

Medida: Realizar periódicamente un análisis sobre los porcentajes de mujeres y hombres que trabajan en la plantilla.

>>>

Objetivo: Creación de perfiles de trabajo bajo el marco de igualdad creando oportunidades tanto para mujeres y hombres; que los trabajos sean estables y favorezcan siempre por igual.

Medida: Aplicar un sistema de recogida de datos que nos permita conocer los razones y motivos del cese voluntario del personal, si así sucede.

En el área de selección:

>>>

Objetivo: La incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección del personal, buscando la candidata o el candidato que por sus aptitudes este más capacitado para el puesto rigiéndonos siempre por los principios de igualdad.

Medida: Formación y sensibilización del personal encargado de la selección, para que se alinee con el principio básico de igualdad de Fundación Rode.

Los puestos de trabajo y las aptitudes solicitadas no favorecerán nunca los sesgos sociales.

En el área de formación y promoción:

Para conseguir una mayor preparación de la plantilla, en aras de un mejor desempeño de sus funciones y facilitar su promoción profesional. Además, se buscará potenciar el nivel de motivación y de seguridad personal.

>>>

Objetivo: Facilitar el acceso a la formación para todas las personas interesadas.

Medida: Impartir la formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral.

Si la formación se realiza fuera del horario laboral, establecer ayudas para asistir a los cursos.

Informar de las ofertas formativas.

Animar y motivar, cuando sea necesario, a solicitar formación.

Analizar periódicamente la formación recibida por las/os trabajadoras.

>>>

Objetivo: Subvenciones para formación externa: que pueda ayudar a la promoción interna o a realizar otro tipo de trabajos.

Medida: Subvencionar total o parcialmente la realización de estudios de post-grado, masters, cursos de perfeccionamiento, idiomas etc.

>>>

Objetivo: Formación en Igualdad de Oportunidades, y transmisión de la importancia de este principio dentro de la Fundación.

Medida: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la entidad y que pone en marcha el Plan de Igualdad.

En el área de conciliación:

Las acciones de conciliación laboral y familiar se orientan a hacer compatible la atención a la vida familiar y social y las responsabilidades profesionales, creando unas condiciones y entorno de trabajo favorable para la consecución de este objetivo. Esta área está enfocada tanto a mujeres como a hombres, pues reconocemos la presencia de ambos tanto en el ámbito laboral como familiar.

>>>

Objetivo: Horarios flexibles para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.

Medida: Establecer un horario de entrada y salida flexible. Posibilidad de realizar una jornada laboral más extensa para poder optar a tardes libres. Ampliar el horario de comidas para que las personas que lo soliciten puedan comer con sus familiares.

>>>

Objetivo: Ampliar la posibilidad de solicitar reducción de jornada a un periodo superior al establecido por Ley.

Medida: Jornadas Reducidas: Facilitar la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.

La posibilidad de que el trabajo se realiza por dos personas que reducen su jornada voluntariamente y comparten así un mismo puesto. El puesto exige una comunicación fluida y eficaz entre las personas que lo desempeñan, por lo que se han establecido los mecanismos adecuados para conseguir una perfecta coordinación entre las personas interesadas.

>>>

Objetivo: Facilitar la adaptación del trabajo a las circunstancias personales.

Medida: Teletrabajo. Existen varias modalidades de Teletrabajo en el seno de F. RODE, en líneas generales podríamos destacar:

- Posibilidad de realizar parte de la jornada laboral desde casa y parte en la sede de la organización.
- Realizar algunas jornadas laborales en la sede de Fundación Rode y otras desde casa.
- Realizar la totalidad de las jornadas laborales desde casa.

Además, dentro de este objetivo incluimos las ayudas personales para solucionar problemas puntuales que puedan surgir en la conciliación de su vida familiar con la laboral.

Por ejemplo: asistencia a cursos de formación fuera del horario laboral, exceso de carga de trabajo que durante un periodo determinado exija una dedicación mayor de horas, vacaciones escolares que no coinciden con las laborales etc.

En el área de cultura organizativa y clima laboral:

>>>

Objetivo: Informar a de todos nuestros trabajadores, financiadores y socios locales del Plan de Igualdad puesto en marcha en la Fundación Rode.

Medida: Plasmación transversal de nuestros objetivos y metas en igualdad. En las actividades emprendidas quedarán plasmados nuestros ideales y nuestra responsabilidad social.

>>>

Objetivo: Utilización de un lenguaje justo en el que se vean integrados tanto las mujeres como los hombres

Medida: En todas nuestras intervenciones mantener el lenguaje justo e inclusivo, y formar a nuestros trabajadores en ello.

3. LINEA COMUNICACIÓN

Se cuidará el lenguaje empleado en las comunicaciones internas y externas de la Fundación.

Se procurará especialmente la formación en género de aquellas personas con responsabilidades de coordinación y de gestión de equipos por su efecto multiplicador en la Organización.

En las actividades de comunicación, sensibilización, educación para el desarrollo y captación de fondos, la Fundación se compromete a:

- Respetar la dignidad de las personas y comunidades
- Evitar los mensajes e imágenes catastrofistas, idílicas, generalizadoras y discriminatorias.
- Fomentar los mensajes que promuevan la solidaridad, la justicia y la responsabilidad.

RESUMEN DE LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN.

| Área | Medida. |
|-----------------------------|---|
| Estructura de la plantilla. | <ol style="list-style-type: none">1. Realizar periódicamente un análisis sobre los porcentajes de mujeres y hombres que trabajan en la plantilla.2. Aplicar un sistema de recogida de datos que nos permita conocer los razones y motivos del cese voluntario del personal, si así sucede. |
| Selección. | <ol style="list-style-type: none">1. Formación y sensibilización del personal encargado de la selección, para que se alinee con el principio básico de igualdad de Fundación Rode. Los puestos de trabajo y las aptitudes solicitadas no favorecerán nunca los sesgos sociales. |
| Formación y promoción. | <ol style="list-style-type: none">1. Impartir la formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral. Si la formación se realiza fuera del horario laboral, establecer ayudas para asistir a los cursos.2. Subvencionar total o parcialmente la realización de estudios de post-grado, masters, cursos de perfeccionamiento, idiomas etc.3. Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades implantando acciones de formación del personal que pone en marcha el Plan de Igualdad. |
| Conciliación. | <ol style="list-style-type: none">1. Establecer un horario de entrada y salida flexible. Posibilidad de realizar una jornada laboral más extensa para poder optar a tardes libres. Ampliar el horario de comidas para que las personas que lo soliciten puedan comer con sus familiares.2. Jornadas Reducidas: Facilitar la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares o sociales.3. Teletrabajo. Distintas modalidades. |

Cultura organizativa y
clima laboral.

1. Plasmación transversal de nuestros objetivos y metas en igualdad. En las actividades emprendidas quedarán plasmados nuestros ideales y nuestra responsabilidad social.
2. En todas nuestras intervenciones mantener el lenguaje justo e inclusivo, y formar a nuestros trabajadores en ello.

Gestión del plan de igualdad entre mujeres y hombres:

>>> EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

-Todo plan debe tener una evaluación que permita conocer el estado, la eficacia y los puntos fuertes y débiles de los objetivos propuestos.

Por ello, Fundación Rode desarrolla un plan de evaluación que va parejo a su plan de Igualdad de Oportunidades. Tendrá por objeto medir el grado de satisfacción de los destinatarios y destinatarias de cada una de las medidas, a la vez que la correcta puesta en marcha.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Medidas realizadas y objetivos propuestos: la aplicabilidad del plan a la fundación, la adecuación de los objetivos a las necesidades, la coherencia de los objetivos.
- Recursos asignados y puesta en marcha del Plan: Correcto desarrollo del cronograma y medios adecuados.

Comisión de Igualdad de Oportunidades:

Para que la evaluación del Plan se lleve a cabo de la mejor manera posible se creará un grupo que estará integrado por trabajadores para que tengan entre sus objetivos la evaluación de los objetivos. Este grupo examinará y repasará las medidas de igualdad de la fundación periódicamente para registrar todo aquello que sea relevante, y se reunirá anualmente para un análisis y una evaluación más profunda.

Se le presentará a la comisión toda la información relativa a la aplicación de los derechos de igualdad dentro de la Fundación.

Su objetivo principal es que de manera anual que pueden corregir o redirigir los objetivos o medidas para mejorar su efectividad.

>>> PLAN DE COMUNICACIÓN:

El objetivo principal y vertebral del plan de comunicación es informar a todas las empleados y empleados de la fundación de nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades y del papel que cada uno deberá desempeñar para el buen funcionamiento. También se formará a los voluntarios y voluntarias en los objetivos de igualdad a los que se adhiere Fundación Rode.

El Plan de Igualdad se dará a conocer de igual manera en las plataformas tecnológicas y redes sociales correspondientes.

>>> CRONOGRAMA:

El cronograma será el medio que se utilizará para medir en distintas variables las medidas aplicadas en la fundación.

>>> ÁREAS DE APLICACIÓN: **CALENDARIO 2024**

>ESTRUCTURA DE PLANTILLA:

Calendario 2024

Medida: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Realizar periódicamente un análisis sobre los porcentajes...

Aplicar un sistema de recogida de datos que nos permita conocer...

>SELECCIÓN:

Calendario 2024

Medida: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Formación y sensibilización del personal encargado de la selección...

>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:

Calendario 2024

Medida: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Impartir la información...

Subvencionar total o parcialmente...

Potenciar la sensibilidad en igualdad...

>CONCILIACIÓN:

Calendario 2024

Medida: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Establecer un horario de entrada y salida...

Jornadas reducidas...

Teletrabajo adaptado a las distintas...

>CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL:

Calendario 2024

Medida: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Mantener un lenguaje inclusivo...

Plasmación transversal de nuestros objetivos...

ANEXO 1:

- Entre el 2015 y mediados del 2018, hemos llevado a cabo 22 intervenciones de desarrollo, de las cuales:

- 2 proyectos educativos (educación inicial) y uno integral en comunidades rurales de Perú, con capacitación a padres y madres en igualdad entre hombre y mujeres y prevención de violencia de género.

-4 proyectos de infancia en Kenia que atendieron las necesidades de salud, alimentación y formación básica de niños y niñas, ofreciendo un respiro familiar.

-1 proyecto de emergencia en Kenia que atendió las necesidades alimenticias de adultos mayores tras la sequía del 2017, en su mayoría mujeres.

-3 proyectos han sido de empoderamiento de mujeres: dos a través de la capacitación en actividades generadoras de ingresos en Costa de Marfil y una a través de la mejora de la calidad educativa de un centro de capacitación profesional de hostelería en Kenia.

-8 proyectos han sido de abastecimiento de agua en Kenia y Costa de Marfil, con las mujeres como principales beneficiarias al ser las principales encargadas de recolectar el agua. Las mejoras de abastecimiento han permitido el ahorro de tiempo en esa labor, que las niñas dedican ahora al estudio y las mujeres adultas a actividades generadoras de ingresos.

-2 proyecto de salud con especial atención a la salud materno infantil en Costa de Marfil y Kenia.

- Entre el 2018 y 2022, hemos llevado a cabo 25 intervenciones de desarrollo, de las cuales:

- 2 proyectos de igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la atención al abuso infantil en Kenia.

- 1 proyecto de infancia que atendió las necesidades de alimentación de niños y niñas en Kenia.

- 4 proyectos de Empoderamiento de la mujer a través de la mejora de la nutrición y capacitación con relación a la alimentación para la mejora su independencia personal y económica en Kenia.

- 6 proyectos de abastecimiento de agua potable en Kenia y Costa de Marfil, con las mujeres como principales beneficiarias al ser las principales encargadas de recolectar el agua. Han permitido el ahorro de tiempo en esa labor, que las niñas dedican ahora al estudio y las mujeres adultas a otras actividades.

-2 proyecto de salud con especial atención a la salud materno infantil en Costa de Marfil y Kenia.

- 2 proyectos de terapia física infantil para discapacitados en Perú. Se visibiliza las brechas de género existentes en la protección de los derechos de las mujeres con discapacidad.

-1 proyecto de prevención de la atención a la infancia en situación de vulnerabilidad por abuso físico, sexual y psicológico en Turkana, Kenia.

- 3 proyectos con el hospital Monkole en la R.D. del Congo enfocados en la mejora de la salud infantil, que consecuentemente mejora la situación de sus progenitores especialmente de las madres.
- 3 proyectos de fortalecimiento de agentes de salud en el Congo. Cuyos beneficiarios han sido principalmente enfermeras-mujeres.
- 1 proyecto en Costa de Marfil para la creación de una cooperativa de pesca de mujeres a través de la cual se las empodera en liderazgo y se les da herramientas de capacitación.
 - En el 2023, hemos llevado a cabo 15 intervenciones de desarrollo, de las cuales:
 - 1 proyecto de igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la atención al abuso infantil en Kenia.
 - 2 proyecto de infancia que atendió las necesidades de alimentación de niños y niñas en Kenia.
 - 5 proyectos de agua: 4 de abastecimiento de agua potable en Kenia y Costa de Marfil, con las mujeres como principales beneficiarias al ser las principales encargadas de recolectar el agua. Han permitido el ahorro de tiempo en esa labor, que las niñas dedican ahora al estudio y las mujeres adultas a otras actividades. Y en otro caso, al mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres de la cooperativa de pesca del Gran Béreby en Costa de Marfil. Y un proyecto de formación para la gestión de aguas de lluvia y tratamiento de aguas grises en Guatemala.
 - 1 proyecto de salud con especial atención a la mejora de la calidad de vida de niños/as y jóvenes con discapacidad en Perú.
 - 2 proyectos de Ayuda Humanitaria en Perú, uno ante la emergencia suscitada por los incendios forestales y otro por los desastres naturales causados por las lluvias torrenciales
 - 4 de empoderamiento de la mujer: 2 en desarrollo rural sostenido. Uno en Guatemala por medio de la tecnificación agrícola con enfoque de género y otro en Perú, empoderando a las mujeres como productoras agropecuarias para lograr su autonomía económica. El 3º en Kenia, fomentando el talento de las mujeres kenianas para la mejora de las habilidades profesionales y el 4º por la dotación de becas de residencia para estudiantes universitarias en Kinshasa, República Democrática del Congo que les permita un mejor futuro profesional.