

POLÍTICA DE GÉNERO

Conservación y equidad

FUNDACIÓN
AMARU



CRITICAL ECOSYSTEM
PARTNERSHIP FUND

 AMARU
FUNDACIÓN

 futuro
latinoamericano

(versión aprobada: septiembre 2025)

<https://www.amarufundacion.com/politica-de-genero>

Fundación AMARU

Con el auspicio de:

Critical Ecosystem Partnership Fund (CEPF)

Fundación Futuro Latinoamericano (FFLA)

Autora:

Johanna Reyes-Reinoso

Diseño y Diagramación:

Encarne, Cristina Santamaría

Revisión:

Maria Eulalia Carrión

Amanda Vega

Revisión de Estilo:

Ricardo Tello

Créditos Fotográficos:

Archivos de Fundación Amaru

Cristina Santamaría

Octubre 2025



Fundación AMARU, Considerando:

Que, el Estado Ecuatoriano es suscriptor de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 y ratificada el 9 de noviembre de 1981.

Que, esta Convención obliga a los Estados a implementar políticas dirigidas a eliminar discriminaciones de género y adoptar medidas legales, administrativas y culturales que garanticen la igualdad de derechos entre las personas.

Que, los Principios de Yogyakarta garantizan en acceso al sistema de Derechos Humanos sin discriminación por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Que, Ecuador ha ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado, y obliga a los Estados a implementar políticas integrales que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia de género.

Que, la Constitución Política de la República del Ecuador (2008) establece en el Artículo 1, que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Que, el artículo 70 manda a que el Estado adopte políticas para lograr igualdad de oportunidades, e incorpore en planes y programas públicos un enfoque de género.

Política de género AMARU 2025

Que, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM, 2018) establece obligaciones concretas tanto para instituciones públicas como privadas y, en la disposición transitoria quinta, exige que las organizaciones adecuen sus normativas internas a los Principios de dicha ley.

Que, Fundación Amaru tiene como objeto contribuir a la conservación y protección de la biodiversidad, especialmente de las especies, etnias y hábitats más amenazados de Ecuador, impulsando acciones y proyectos sostenibles en el tiempo a través del diseño de estrategias de autogestión y cooperación.

Fundación AMARU Resuelve:

Asumir un compromiso firme y transversal con la igualdad de género, reconociendo que la transformación estructural de las desigualdades requiere de voluntad política, participación activa y mecanismos institucionales que garanticen ambientes libres de violencia, discriminación y exclusión.

Adoptar la Política de Género como un instrumento normativo, orientador y transformador, construido en base a un proceso participativo que consideró las percepciones del personal, experiencia institucional y las buenas prácticas internacionales.



La Política de Género de Fundación AMARU busca:

01

Reconocer y aprovechar la heterogeneidad de quienes conforman Fundación AMARU.

02

Garantizar la existencia de espacios seguros y libres de violencia.

03

Asegurar el respeto y dignidad de todas las personas sin distinción.

04

Promover la equidad en la toma de decisiones.

05

Integrar la diversidad epistémica como fuente de innovación

06

Crear condiciones estructurales que eliminan desigualdades de género.

07

Sensibilizar y formar capacidades de manera continua.

08

Guiar los procesos de planificación, gestión y evaluación con enfoque de género.



Principios rectores de la Política de Género de Fundación AMARU

La implementación de la Política de Género de Fundación AMARU se sustentará en los siguientes principios institucionales:

- Igualdad y no discriminación.**

Fundación AMARU garantiza el trato igualitario, sin discriminación alguna por motivos de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, etnia, edad, discapacidad o cualquier otra condición. Se promoverá un ambiente donde la equidad sea un principio rector y operativo.

- Espacio seguro y libre de violencia.**

Fundación AMARU se concibe como un espacio seguro, libre de toda forma de violencia, acoso, hostigamiento o trato degradante. Se establecen canales internos de denuncia y atención de quejas, confidenciales, respetuosos y diligentes, con enfoque en la víctima y garantías de no revictimización.

- Equidad en la participación y toma de decisiones.**

Se promueve la igualdad real de oportunidades para que todas las personas participen en espacios de toma de decisiones. Se generan condiciones para una participación activa, libre y representativa.

- Corresponsabilidad y conciliación.**

Fundación AMARU fomenta la corresponsabilidad entre las personas en el ámbito laboral y familiar, adoptando medidas que favorecen la conciliación y reconocen las cargas desiguales del cuidado.

- **Comunicación inclusiva.**

Fundación AMARU promueve el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los canales institucionales, evitando estereotipos de género y visibilizando el rol de mujeres, hombres y diversidades.



- **Reconocimiento de la diversidad epistémica y cultural.**

Fundación AMARU valora el aporte de distintos saberes ancestrales, populares, técnicos y académicos al trabajo de conservación, entendiendo que la diversidad epistémica enriquece las estrategias institucionales y territoriales.

- **Enfoque de derechos humanos.**

Toda acción impulsada por Fundación AMARU está enmarcada en el respeto y promoción de los derechos humanos, integrando los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.



OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Construir en Fundación AMARU una cultura institucional basada en equidad, inclusión y respeto a los derechos humanos, mediante la implementación de mecanismos y principios que garantizan la igualdad de género, la prevención de toda forma de discriminación o violencia, y la construcción de un espacio seguro, diverso y libre de sesgos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.-** Promover la igualdad de género en todos los ámbitos de gestión de la Fundación AMARU, incluyendo la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos, garantizando la participación activa de personas de las diversidades sexo-genéricas en condiciones de equidad.
- 2.-** Fortalecer las capacidades del personal mediante procesos permanentes de formación, sensibilización y reflexión crítica sobre igualdad de género, derechos humanos, masculinidades corresponsables y prevención de todo tipo de violencia.
- 3.-** Establecer canales confidenciales, seguros y accesibles de comunicación y denuncia para atender oportunamente situaciones de acoso, discriminación o violencia de género, respetando la confidencialidad, debido proceso y el principio de no revictimización.
- 4.-** Incorporar el enfoque de género considerando la interseccionalidad en todas las políticas, programas, proyectos y acciones de Fundación AMARU, reconociendo las múltiples desigualdades que afectan a las personas en razón de su etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, entre otras.



5.- Eliminar las barreras y sesgos institucionales que limitan el acceso, permanencia, participación o desarrollo del personal y de las comunidades con las que trabaja, a partir del análisis sistemático de brechas y desigualdades de género.

6.- Fomentar el liderazgo y empoderamiento de las personas dentro de Fundación AMARU, asegurando su representación en espacios de toma de decisiones y promoviendo condiciones laborales justas, equitativas y libres de discriminación salarial.

7.- Visibilizar los aportes personales en la conservación, educación ambiental y construcción de saberes, promoviendo su participación como fuentes legítimas de conocimiento y acción comunitaria.

Ejes estratégicos y líneas de acción

Para alcanzar los objetivos planteados, se implementará la Política de Género de la Fundación AMARU mediante cinco ejes estratégicos, cada uno con líneas de acción específicas que orientarán la intervención institucional en materia de igualdad de género:

Eje 1. Fortalecimiento de la cultura organizacional en equidad de género

Mediante acciones permanentes de sensibilización y formación para todo el personal de la Fundación AMARU: talleres sobre igualdad de género, prevención de violencias, lenguaje inclusivo y detección de sesgos inconscientes. También se promoverán campañas internas que refuerzen los valores de respeto, corresponsabilidad y equidad.

Al menos una vez al año se conmemorarán fechas vinculantes como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, entre otras, mediante actividades que visibilicen el compromiso institucional con la igualdad de género.

Eje 2. Gestión de Talento Humano con enfoque de género

Este eje incorpora medidas orientadas a garantizar la equidad de género en todos los procesos de gestión de personas. Las líneas de acción incluyen: revisión de los procesos de reclutamiento y selección para asegurar igualdad de acceso; definición de criterios objetivos y transparentes para la promoción y evaluación del desempeño, y monitoreo continuo de las brechas salariales, con correctivos oportunos.

Asimismo, se fomentarán programas de mentoría y liderazgo dirigidos especialmente a mujeres y a personas de diversidades sexogenéricas, promoviendo su desarrollo profesional y su participación en cargos directivos.

Eje 3. Conciliación, bienestar y corresponsabilidad

Fundación AMARU implementará políticas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradoras y colaboradores. Las líneas de acción consideran: modalidades laborales flexibles como teletrabajo cuando la naturaleza del cargo lo permita; promoción activa del uso de licencias de maternidad y paternidad conforme a la normativa vigente, y adecuaciones razonables para mujeres y/o sus parejas embarazadas o en periodo de lactancia, incorporando la noción de masculinidades responsables. Se promoverá la corresponsabilidad en las tareas de cuidado promoviendo un ambiente institucional sensible a las diversas realidades familiares.

Eje 4. Prevención y atención de la violencia y el acoso

Eje esencial para construir un entorno seguro, libre de violencia y discriminación. Comprende la elaboración e implementación de un protocolo institucional para la prevención, denuncia y atención de situaciones de acoso sexual, hostigamiento laboral y cualquier otra forma de violencia de género en el ámbito organizacional. Se definirá claramente el procedimiento de denuncia, garantizando confidencialidad, protección a las víctimas y sanciones adecuadas.

Además, se brindará orientación y acompañamiento a las personas afectadas, facilitando su acceso a servicios especializados de apoyo legal y psicológico.



Eje 5. Comunicación, difusión y rendición de cuentas

La Fundación asegurará la difusión interna y externa de su política mediante mecanismos oportunos y accesibles. El documento completo será publicado en la página web institucional y amplificado mediante boletines, charlas informativas y otros medios. El conocimiento de la política de género será parte del proceso de inducción para todas las personas que se incorporen a Fundación AMARU, incluyendo voluntariado y consultorías.

En cuanto a la rendición de cuentas, se elaborarán informes periódicos sobre avances e implementación, como: cumplimiento de metas, participación de mujeres y diversidades genéricas en espacios de liderazgo, resultados de encuestas de clima laboral con enfoque de género, y estadísticas sobre el uso del protocolo de denuncias. Los informes serán compartidos con la Dirección y el personal, promoviendo la transparencia, corresponsabilidad y mejora continua.



PUNTO FOCAL DE GÉNERO

Fundación AMARU instituye la figura del Punto Focal de Género, representada por una persona designada por la Dirección, quien asumirá el liderazgo técnico y estratégico en la implementación de esta política por un período de un año, renovable hasta un máximo de dos años. Esta rol será clave para consolidar a Fundación AMARU como un espacio seguro, equitativo y libre de violencia, articulando acciones entre los diferentes niveles organizativos y fomentando el reconocimiento de la diversidad epistemológica y la creación de condiciones que eliminen desigualdades estructurales. Sus responsabilidades son:

01

Coordinación general de la política:

Líderar, planificar y dar seguimiento a la ejecución de la Política de género y su Plan de acción anual, articulando con todos los actores institucionales e impulsando una cultura organizacional basada en la equidad, los derechos humanos y la apertura a la participación diversa.

02

Asesoría técnica y acompañamiento:

Brindar orientación especializada a Dirección, áreas técnicas y administrativas, así como a la Red Interna de Promotoras/es de Género. Se promoverá el análisis crítico de prácticas institucionales y la incorporación del enfoque de género de manera transversal.

03

Capacitación y sensibilización continua:

Diseñar e implementar actividades formativas en coordinación con la Red, incluyendo talleres, campañas y espacios de diálogo que fortalezcan capacidades institucionales, cuestionen los estereotipos de género y promuevan espacios para la expresión de opiniones diversas.

04

Monitoreo y evaluación participativa:

Sistematizar avances mediante indicadores cuantitativos y cualitativos (porcentaje de mujeres y diversidades genéricas en cargos de liderazgo, brechas salariales, percepción sobre equidad), y levantar informes periódicos que alimenten procesos de mejora continua y rendición de cuentas.

05

Canal de orientación y acompañamiento confidencial:

Mientras las denuncias se gestionan a través del protocolo específico, el Punto Focal podrá brindar orientación segura a las personas que deseen reportar situaciones de discriminación, violencia o acoso, garantizando confidencialidad, respeto y protección.

RED INTERNA DE PROMOTORAS/ES DE GÉNERO

La Red Interna de Promotoras y Promotores de Género se construirá como colectivo voluntario comprometido con la promoción activa de la cultura de equidad, diversidad y corresponsabilidad dentro de la Fundación AMARU. Esta red actuará bajo la orientación del Punto Focal de Género, conformando una estructura descentralizada y horizontal de apoyo. Sus características y funciones son:

Composición diversa y representativa:

01

Estará integrada por colaboradores y colaboradoras de distintas áreas: administrativa, técnica, comunitaria, edades y trayectorias, valorando la heterogeneidad de voces, saberes y experiencias, lo cual permitirá enriquecer la reflexión institucional y la identificación de inequidades.

02

Rol de agentes de cambio:

Los miembros serán embajadores/as de la política de género en sus respectivos equipos, impulsando la apropiación colectiva del enfoque, detectando prácticas excluyentes, promoviendo espacios seguros y fomentando la participación paritaria en la toma de decisiones.

03

Dinamización de actividades:

Apoyarán la planificación y ejecución de campañas internas, eventos conmemorativos el 8M o el Día de la Niña y la Mujer en la Ciencia, 10 de diciembre, procesos de diálogo colectivo o actividades simbólicas que fortalezcan el compromiso institucional.

04

Espacios de encuentro y planificación:

Se realizarán reuniones periódicas para generar propuestas, sistematizar aprendizajes y construir de forma colaborativa el Plan Anual de Acción de Género, asegurando que cada eje estratégico cuente con tareas, responsables y plazos.

05

Evaluación con enfoque participativo:

La Red participará activamente en las evaluaciones anuales, aportando desde su cercanía con el personal operativo una visión crítica sobre los avances, obstáculos, necesidades emergentes y acciones de remediación.

06

Reconocimiento institucional:

La Fundación valorará el rol de quienes integran esta Red mediante certificados, menciones en espacios internos y el reconocimiento de su aporte en las evaluaciones de desempeño, incentivando así la corresponsabilidad en la construcción de igualdad.



Mecanismo interno de quejas, denuncias y seguimiento

Un componente fundamental de la Política de Género de Fundación AMARU es la creación de un mecanismo interno confiable, seguro y efectivo para la recepción, atención y seguimiento de quejas o denuncias relacionadas con desigualdades de género, discriminación, acoso, violencia o cualquier forma de vulneración a los derechos humanos dentro de la Fundación. Este mecanismo se orienta a construir un entorno institucional libre de violencia, en donde toda persona independientemente de su rol, identidad o condición pueda expresarse y denunciar sin temor, como parte de una cultura organizacional basada en la confianza, transparencia y justicia institucional.

Sus características principales son:

Canales de denuncia confidenciales:

Fundación AMARU habilitará canales específicos para que el personal presente quejas o denuncias de hechos que contraríen esta política. Estos canales podrán incluir una dirección de correo electrónico exclusiva, un formulario anónimo en línea, y/o una línea telefónica interna. Se permitirá expresamente la presentación anónima de denuncias si la persona así lo prefiere, a fin de reducir la exposición a revictimización. Asimismo, se designarán personas de contacto a quienes se pueda acudir de manera confidencial para informar de una situación.

Principios rectores del proceso:

Todas las comunicaciones y casos gestionados a través de este mecanismo de quejas y denuncias serán tratados de acuerdo con los principios de *respeto, confidencialidad, fundamento y exhaustividad*.

Respeto implica que se brindará un trato digno y empático tanto a la persona denunciante como a la presunta persona afectada y denunciada, evitando cualquier tipo de culpabilización de la víctima. *Confidencialidad* significa que la identidad de las personas involucradas y los detalles del caso se mantendrán en reserva, compartiéndose solo con los encargados de la investigación y toma de decisiones, según su necesidad. *Fundamento* conlleva que toda denuncia debe ser tomada en serio y analizada con imparcialidad, basando las conclusiones en la evidencia recabada y los hechos comprobados evitando juicios apresurados o infundados. *Exhaustividad* implica que la investigación interna de los hechos será completa y objetiva, agotando las instancias de recolección de información (entrevistas, revisión de documentos, etc.) antes de emitir resultados. Estos principios están alineados con las mejores prácticas en la materia y garantizan un proceso justo.

Procedimiento de atención de denuncias:

Fundación AMARU establece un procedimiento institucional claro, con enfoque de género, derechos humanos y confidencialidad, para atender denuncias y consultas relacionadas con situaciones de discriminación, acoso, violencia u otras vulneraciones. Este protocolo será gestionado por personas formadas en perspectiva de género, garantizando un entorno seguro, justo y libre de represalias:

01

Toda consulta o indicio de denuncia inicia con una escucha activa y empática, antes de que se formalice como denuncia. El objetivo es analizar si existen elementos de presunción de violencia, su tipo y modalidad, para brindar atención y que la persona que consulta decida libremente si desea formalizar su denuncia. Si se identifica una situación de riesgo, se activarán medidas de protección inmediatas.

02

Una vez que se formaliza la denuncia, el análisis de la situación estará a cargo de un equipo integrado por la/el responsable del Punto Focal de Género y miembros de la Red de Promotoras/es, quienes deberán acreditar formación en enfoque de género y violencias y mantener independencia frente a las partes involucradas. Se evitarán conflictos de interés en la designación.

03

El equipo recogerá testimonios, evidencias y escuchará tanto a la persona denunciante como a la denunciada, respetando el debido proceso. La persona denunciada será notificada formalmente sobre la existencia de una denuncia en su contra, y dispondrá de cinco (5) días laborables para presentar su descargo por escrito. A partir del análisis, el equipo elaborará un Informe de Riesgo que incluye recomendaciones, sin atribuir responsabilidad ni aplicar sanciones, y lo remitirá a la instancia competente para su resolución.

04

La Comisión Directiva de Fundación AMARU tomará las decisiones correspondientes basadas en el Informe de Riesgo, ya sea aplicando medidas administrativas internas o derivando el caso a instancias externas. Las decisiones serán comunicadas a ambas partes con respeto a la confidencialidad.

05

Fundación AMARU garantiza la no represalia hacia quienes denuncien de buena fe. Se brindará acompañamiento, recurriendo cuando sea necesario al apoyo de instituciones externas que ofrezcan servicios especializados y gratuitos, tanto durante como después del proceso. De esta manera, se asegura que la persona denunciante pueda continuar en un entorno libre de hostigamientos o penalizaciones. En caso de no estar conforme con la resolución interna, la persona denunciante será informada sobre su derecho a recurrir a instancias externas como la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía u otros mecanismos disponibles.



Estrategia de comunicación, difusión y monitoreo de la Política de Género

La Política de Género será ampliamente difundida dentro de la Fundación AMARU. Una vez aprobada, se realizará una presentación formal al personal, explicando su contenido, objetivos y la importancia de su cumplimiento. Además del documento escrito, se generarán materiales resumen infografías destacando los principios y ejes, una cartilla de preguntas frecuentes, para facilitar su comprensión. La política se enviará vía correo electrónico a todo el staff y se dispondrá su acceso en la intranet o repositorio interno. Periódicamente, la Dirección junto con el Punto Focal reforzarán los mensajes clave mediante comunicados breves o recordatorios en reuniones generales, para mantener vivo el compromiso. Asimismo, en el proceso de inducción de cada nuevo empleado/a, voluntario/a o consultor/a externo, se incluirá una sesión sobre la Política de Género, así desde el primer día conocerá las expectativas de comportamiento y los recursos disponibles en esta materia.

Comunicación externa y página web:

Fundación AMARU publicará en su sitio web institucional la Política de Género, demostrando transparencia y coherencia con sus valores. En la sección web se incluirán noticias o novedades relacionadas, mostrando avances. Las redes sociales de la Fundación servirán ocasionalmente para difundir mensajes alusivos, en fechas clave o al reportar logros de la política.

Monitoreo y evaluación periódica:

Se establecerá un sistema de monitoreo anual sobre la implementación de la política. El Punto Focal de Género, con apoyo de la Red de Promotores/as y RR.HH., liderará la recolección de datos e indicadores relevantes cada año. Entre los indicadores a evaluar están: porcentajes de participación en distintos niveles jerárquicos; diferencias salariales promedio por género; número y tipo de capacitaciones realizadas y porcentaje de personal capacitado; resultados de encuestas de percepción de clima laboral con enfoque de género; cantidad de denuncias recibidas y resueltas, entre otros.

Evaluación y actualización:

La Política de Género no debe ser un documento estático. Se propone que al menos cada cuatro años se realice una evaluación integral de la normativa, a la luz de los resultados del monitoreo y de cambios en el entorno legal o institucional. Para la actualización, se convocará a un comité ad-hoc (incluyendo al Punto Focal, miembros de la Red de Promotores/as, representantes de Dirección y eventualmente consultando al personal general) que evalúe qué ha funcionado y qué requiere modificarse. Las actualizaciones deberán también considerar cualquier nueva normativa relacionada con igualdad de género o prevención de violencia, para incorporarla. Cada versión revisada de la política será nuevamente difundida siguiendo la estrategia antes descrita.

Mecanismos de retroalimentación:

Como parte del monitoreo continuo, se habilitarán espacios para que el personal brinde retroalimentación sobre la implementación de la Política de Género. A través de encuestas anónimas anuales, grupos focales o promoviendo una cultura donde las sugerencias en este ámbito sean bienvenidas. Con el objetivo de identificar percepciones: si los colaboradores sienten cambios positivos en el clima laboral, si conocen los canales de denuncia, si consideran útil la capacitación recibida, etc. La retroalimentación ayudará a ajustar las acciones año con año.

La Fundación AMARU podrá someter voluntariamente su política o prácticas a algún tipo de certificación o evaluación externa.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. Quito: República del Ecuador Ecuadorigualdad.gob.ecpdba.georgetown.edu.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Suplemento Registro Oficial N° 175, 5 de febrero de 2018. Quito: República del Ecuador Ecuadorigualdad.gob.ec.
- Estatutos de Creación de la Fundación Amaru. Resolución Nro. MPCEIP-DZ6-2020-0004-R, 5 de febrero de 2020.
- Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (Ecuador). (2021). La eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es una prioridad para el Estado (Boletín de prensa, 28 de octubre de 2021) derechoshumanos.gob.ec.
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, ratificada por Ecuador el 9 de noviembre de 1981 derechoshumanos.gob.ecigualdad.gob.ec.
- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”). Adoptada el 9 de junio de 1994, ratificada por Ecuador (Instrumento depositado el 30 de junio de 1995) igualdad.gob.ec.