

FUNDACIÓN ATASIM

Plan de Igualdad

2026 – 2030

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico institucional. Elaborado conforme a la Guía de Planes de Igualdad del Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Compromiso con la Igualdad de Género

Declaración de la máxima autoridad de la Fundación

La **FUNDACIÓN ATASIM**, representada legalmente por la señora **Carlita Isabel Jaramillo Rivadeneira**, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, asumiendo este principio como eje estratégico de su política institucional y de talento humano.

El compromiso abarca **todos los ámbitos** de la organización: selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución, conciliación, salud laboral, comunicación y prevención del acoso.

La Fundación se compromete a **dotar de recursos** al presente Plan, a conformar el **Comité de Igualdad** para su seguimiento y a **evaluar periódicamente** sus avances.

- **COHERENCIA INSTITUCIONAL**
- **Política Institucional de Equidad de Género 2023-2027:** la igualdad como eje transversal de toda la intervención.
- **Plan Estratégico Institucional 2026-2031:** principio orientador “Prioridad: Mujeres” — autonomía económica, liderazgo y derechos.
- **Proyectos de cooperación internacional** centrados en el empoderamiento de mujeres indígenas y campesinas.

Carlita Isabel Jaramillo Rivadeneira

Representante Legal · Fundación ATASIM · RUC 1490805849001

Datos Generales de la Organización

Información registrada en el RUC y documentos institucionales

2006

Año de constitución
(16 de enero)

2

Centros de trabajo
activos

15

8 mujeres · 7 hombres
Personas trabajadoras

Identificación

Razón social FUNDACIÓN ATASIM

RUC 1490805849001

Naturaleza Organización no gubernamental sin fines de lucro

Representante legal Carlita Isabel Jaramillo Rivadeneira

Sitio web fundacionatasim.com

Ubicación y actividad

Provincia / Cantón Morona Santiago / Morona (parroquia Macas)

Dirección Barrio San Juan, Av. Pancho Flor S/N y Av. 13 de Abril

Teléfonos 0986035744 · 07 2306066

Actividad principal Protección y adelanto de grupos étnicos y minoritarios; producción de café, piscícola, avícola y cerámica

SECCIÓN 2.1

Identidad y Estructura Institucional

Misión, visión y organización interna

Misión

Promover un futuro sostenible y próspero para las comunidades amazónicas, centrado en la conservación de la biodiversidad, el desarrollo económico equitativo, la preservación de la herencia cultural y la promoción de la innovación tecnológica amigable con el entorno.

Visión

Contribuir a que mujeres y hombres indígenas y campesinos se encuentren organizados y fortalecidos en los ámbitos económico, social, político y cultural, construyendo una sociedad incluyente, democrática, justa y solidaria.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Comité de Igualdad y Persona Responsable

Órgano paritario de implementación y seguimiento del Plan

CONFORMACIÓN PARITARIA

Integrado por **igual número de representantes** de la organización y de las personas trabajadoras, con participación equilibrada de mujeres y hombres, en **número impar**, con una Presidencia y una Secretaría.

Cargo en el Comité	Representación
Presidente/a	Empleador
Secretario/a	Trabajadores/as
Vocal	Designación paritaria

DESIGNACIÓN

Las personas integrantes del Comité y la persona responsable del Plan serán designadas formalmente mediante acta institucional al momento de la aprobación del presente Plan de Igualdad, garantizando la conformación paritaria y la participación equilibrada de mujeres y hombres.

FUNCIONES DEL COMITÉ

- Velar por el cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento **semestral** de los indicadores de cada eje.
- Recibir y canalizar denuncias de discriminación, acoso laboral o acoso sexual laboral conforme al protocolo.
- Proponer ajustes y nuevas medidas según el diagnóstico y la evaluación.
- Informar **anualmente** a la Presidencia y al Directorio.

VIGENCIA DEL PLAN

Cuatro (4) años: **junio 2026 – junio 2030**. Al cierre, la evaluación final alimentará la elaboración del nuevo Plan de Igualdad.

Marco Normativo

Instrumentos nacionales e internacionales que sustentan el Plan

EC Normativa nacional

- **Constitución de la República (2008)** — arts. 11.2, 66.4 y 331: igualdad, no discriminación y trabajo en igualdad de condiciones.
- **Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta** — promoción de la inserción laboral femenina y de los planes de igualdad.
- **Código del Trabajo** — derechos y licencias laborales.
- **Código Orgánico Integral Penal (COIP)** — violencia y acoso.

Normativa internacional e institucional

- **CEDAW** — Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- **Convención de Belém do Pará** — prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.**
- **Convenios OIT 100, 111 y 190** — igualdad de remuneración, no discriminación y mundo del trabajo libre de violencia.
- **Política Institucional de Equidad de Género 2023-2027** de la Fundación ATASIM.

2026

Aprobación del Plan e instrumentos base: procedimiento de selección, protocolo antiacoso, guía de comunicación, medidas de conciliación.

2027

Consolidación: escala salarial, matriz de riesgos con enfoque de género, criterios de promoción, capacitaciones anuales.

2028

Evaluación intermedia del Plan y ajuste de medidas según resultados.

2029

Profundización de medidas y fortalecimiento del liderazgo femenino.

2030

Evaluación final y formulación del nuevo Plan de Igualdad.

Los 9 Ejes Estratégicos del Plan

Estructura establecida por la Guía del Ministerio del Trabajo — cada eje incluye diagnóstico, planificación, medidas y verificación

01

Selección y contratación con enfoque de género

Procesos transparentes, basados en competencias y libres de sesgos.

02

Formación y capacitación

Acceso equitativo a la formación y sensibilización anual en igualdad.

03

Promoción profesional y cargos directivos

Participación equilibrada en los espacios de decisión.

04

Eliminación de la brecha salarial

Igual remuneración por trabajo de igual valor.

05

Comunicación con enfoque de género

Lenguaje e imágenes libres de sexismo y estereotipos.

06

Conciliación personal, familiar y laboral

Flexibilidad, permisos y corresponsabilidad.

07

Prevención de riesgos con perspectiva de género

Seguridad y salud en oficina y trabajo en territorio.

08

Prevención de discriminación y acoso

Protocolo, canal de denuncia confidencial y tolerancia cero.

09

Cultura organizacional y responsabilidad social

Coherencia entre la acción externa y la gestión interna.

1

EJE ESTRATÉGICO

Selección y contratación de personal con enfoque de género

● DIAGNÓSTICO

La Fundación practica un **trato equitativo en la contratación**: su equipo está integrado por 8 mujeres y 7 hombres, y en el último año se incorporaron **2 mujeres y 2 hombres**, en perfecta paridad. El siguiente paso es formalizar por escrito el procedimiento de selección que ya se aplica en la práctica.

Indicador	M	H
Personas trabajadoras actuales	8	7
Contrataciones último año	2	2
Paridad en las incorporaciones	50% – 50%	

OBJETIVO

Garantizar procesos de selección transparentes, basados en competencias y libres de discriminación por sexo.

META

100% de los procesos de selección con procedimiento de género y registro por sexo al cierre del Plan.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Procedimiento de selección con enfoque de género: convocatorias inclusivas, criterios objetivos, entrevistas estructuradas.	Presidencia / Contabilidad	07/2026 – 12/2026
ALTA	Cláusula de igualdad y lenguaje no sexista en todas las convocatorias.	Comunicación y Marketing	07/2026 – 06/2030
MEDIA	Registro de postulantes y contrataciones desagregado por sexo.	Contabilidad	07/2026 – 06/2030

Verificación: procedimiento aprobado · convocatorias publicadas · registro de postulantes. **Indicadores:** % de procesos con procedimiento aplicado; % de mujeres y hombres postulantes y contratados por año.

2

EJE ESTRATÉGICO

Formación y capacitación

● DIAGNÓSTICO

Mujeres y hombres del equipo acceden **por igual** a las capacitaciones vinculadas a los proyectos (agroecología, cerámica, género, administración). Para consolidar esta buena práctica, el Plan institucionaliza un plan anual de formación interna y el registro de horas desagregado por sexo.

Indicador	Situación
Acceso a capacitación de proyectos	Equitativo para mujeres y hombres
Plan anual de formación interna	Se implementa desde 2026
Registro de horas por sexo	Se implementa desde 2026

OBJETIVO

Garantizar acceso equitativo a la formación y desarrollar competencias en igualdad de género en todo el personal.

META

100% del personal con al menos una capacitación anual en igualdad de género.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Plan anual de capacitación con horarios compatibles con responsabilidades familiares.	Presidencia	07/2026 · anual
ALTA	Taller anual de igualdad de género, nuevas masculinidades y prevención de violencia (personal + voluntariado).	Coord. de Voluntariado	07/2026 – 06/2030
MEDIA	Registro de participación y horas de formación por sexo.	Contabilidad	07/2026 – 06/2030

Verificación: plan anual · listas de asistencia · certificados. **Indicadores:** % del personal capacitado en género por año; brecha de horas de formación entre mujeres y hombres.

Promoción profesional y ocupación femenina en cargos directivos

● DIAGNÓSTICO

Fortaleza institucional: la máxima autoridad de la Fundación —la Presidencia y representación legal— está ocupada por una mujer, y el equipo presenta una composición prácticamente paritaria (53% mujeres). El Plan formaliza criterios escritos de promoción para sostener este equilibrio en el tiempo.

Indicador	Situación
Presidencia / representación legal	Ocupada por una mujer
Composición del equipo	8 mujeres · 7 hombres (53% – 47%)
Criterios escritos de promoción	Se formalizan en 2027

OBJETIVO

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión.

META

≥ 50% de participación de mujeres en espacios de decisión durante la vigencia del Plan.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Mapa de cargos desagregado por sexo, actualizado cada año.	Presidencia	07/2026 – 06/2030
MEDIA	Criterios objetivos y transparentes de promoción interna y asignación de coordinaciones.	Presidencia	01/2027 – 06/2027
MEDIA	Formación en liderazgo para las mujeres del equipo (en línea con las escuelas de liderazgo del Plan Estratégico).	Producción y D. Rural	01/2027 – 06/2030

Verificación: mapa de cargos anual · criterios aprobados · certificados. **Indicadores:** % de mujeres en cargos de decisión por año; promociones internas por sexo.

4

EJE ESTRATÉGICO

Eliminación de la brecha salarial

● DIAGNÓSTICO

La Fundación aplica una política de **trato justo en las remuneraciones**: los sueldos se establecen conforme a las **tablas salariales ecuatorianas según el nivel de educación**, la formación y la experiencia de cada persona, sin distinción por sexo. A igual cargo e igual nivel de formación, mujeres y hombres perciben la misma remuneración.

Indicador	Situación
Criterio de fijación salarial	Tablas salariales del Ecuador por nivel de educación y experiencia
Diferencias por sexo en igual cargo	No existen
Escala salarial documentada	Se formaliza en 2027

OBJETIVO

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

META

Brecha salarial de género = 0% en puestos de igual valor durante toda la vigencia.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Análisis anual de remuneraciones por sexo y nivel de responsabilidad.	Contabilidad	07/2026 · anual
ALTA	Escala salarial documentada por cargo, aplicable a todos los proyectos, sin distinción por sexo.	Contabilidad / Presidencia	01/2027 – 06/2027
MEDIA	Corrección inmediata de toda diferencia retributiva injustificada detectada.	Presidencia	07/2026 – 06/2030

Verificación: informe anual salarial · escala aprobada · roles de pago. **Indicadores:** brecha salarial (%) por año; n.º de correcciones realizadas.

5

EJE ESTRATÉGICO

Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género

● DIAGNÓSTICO

La Fundación cuenta con área de Comunicación, sitio web y redes sociales que visibilizan a las mujeres indígenas y campesinas. **Falta una guía interna** que estandarice el lenguaje inclusivo y el uso de imágenes no estereotipadas.

Indicador	Situación
Visibilización de las mujeres en la comunicación	Práctica consolidada (web y redes)
Lenguaje inclusivo en documentos	En uso; se estandariza con la guía
Guía de comunicación inclusiva	Se aprueba en 2026

OBJETIVO

Comunicación interna y externa libre de sexismo, que visibilice por igual los aportes de mujeres y hombres.

META

100% de los materiales institucionales conformes con los criterios de comunicación inclusiva.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Guía breve de comunicación y lenguaje inclusivo (documentos, web, redes, materiales de proyectos).	Comunicación y Marketing	07/2026 – 12/2026
MEDIA	Difusión del Plan de Igualdad y la Política de Género al personal, voluntariado y comunidades.	Comunicación y Marketing	07/2026 – 12/2026
MEDIA	Revisión anual de materiales para verificar la aplicación de la guía.	Comité de Igualdad	01/2027 – 06/2030

Verificación: guía aprobada · publicaciones · actas de revisión anual. **Indicadores:** % de materiales conformes; n.º de acciones de difusión realizadas.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

● DIAGNÓSTICO

La Fundación mantiene una **cultura de trato justo y flexibilidad** frente a las necesidades familiares de su personal: las salidas a comunidades de Morona y Taisha se coordinan respetando las responsabilidades de cuidado. El Plan formaliza estas buenas prácticas en medidas escritas, accesibles por igual para mujeres y hombres.

Indicador	Situación
Flexibilidad ante necesidades familiares	Se aplica mediante acuerdos con el equipo
Licencias del Código del Trabajo	Garantizadas (maternidad, paternidad, lactancia)
Documento formal de conciliación	Se aprueba en 2026

OBJETIVO

Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

META

100% del personal conoce y accede a las medidas de conciliación aprobadas.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Medidas básicas de conciliación: flexibilidad horaria, compensación por trabajo en territorio, facilidades de cuidado.	Presidencia	07/2026 – 12/2026
MEDIA	Planificación anticipada de salidas a comunidades considerando responsabilidades familiares.	Producción y D. Rural	07/2026 – 06/2030
MEDIA	Garantía y difusión de licencias del Código del Trabajo (maternidad, paternidad, lactancia, calamidad).	Contabilidad	07/2026 – 06/2030

Verificación: documento de medidas · registros de permisos · cronogramas de territorio. **Indicadores:** medidas implementadas; permisos solicitados/concedidos por sexo.

Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

● DIAGNÓSTICO

El equipo combina trabajo de oficina y de campo (comunidades amazónicas, equipos de transformación agrícola y cerámica) en un **entorno laboral seguro: en el último año no se registró ningún accidente laboral.**

El Plan suma a esta buena gestión la perspectiva de género (p. ej., protección del embarazo y la lactancia en el trabajo de campo).

Indicador	Situación
Accidentes laborales (último año)	0 — ningún accidente registrado
Entorno de trabajo	Seguro, en oficina y en territorio
Matriz de riesgos con enfoque de género	Se elabora en 2027

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos, en oficina y en territorio.

META

100% de los instrumentos de prevención con criterios de género al cierre del Plan.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Matriz de riesgos por puesto con necesidades específicas de mujeres y hombres, incluido trabajo comunitario.	Servicios Generales	01/2027 – 06/2027
MEDIA	Medidas de protección para embarazo y lactancia (reasignación temporal de tareas de campo, pausas).	Presidencia	01/2027 – 06/2030
MEDIA	Protocolos de seguridad personal en salidas a territorio (comunicación, traslados, alojamiento seguro).	Producción y D. Rural	07/2026 – 06/2030

Verificación: matriz de riesgos · protocolos · registros de capacitación. **Indicadores:** riesgos identificados con criterio de género; incidentes por sexo; % de personal capacitado.

Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral

● DIAGNÓSTICO

Tolerancia cero establecida en la Política de Equidad de Género 2023-2027 y el plan interno previo (protocolo antiacoso, canal de denuncia y comité de mediación previstos). Estos instrumentos **requieren formalizarse y difundirse**. No se registran denuncias a la fecha.

Indicador	Situación
Protocolo de prevención y actuación	Previsto; pendiente de formalización
Canal de denuncia confidencial	Previsto; pendiente de implementación
Denuncias recibidas (último año)	0

OBJETIVO

Prevenir y atender de forma oportuna y confidencial toda forma de discriminación y acoso.

META

100% de casos atendidos según protocolo · 100% del personal capacitado en prevención.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Aprobación formal del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso, con confidencialidad y no represalia.	Presidencia / Comité de Igualdad	07/2026 – 12/2026
ALTA	Canal de denuncia confidencial (correo + buzón físico) con personas receptoras designadas.	Comité de Igualdad	07/2026 – 12/2026
ALTA	Capacitación anual en prevención del acoso (marco COIP y Convenio 190 OIT) a personal y voluntariado.	Comité de Igualdad	01/2027 – 06/2030

Verificación: protocolo firmado · registro del canal · listas de asistencia. **Indicadores:** denuncias atendidas en plazo; % del personal capacitado por año.

Cultura organizacional y responsabilidad social

● DIAGNÓSTICO

La igualdad es parte de la **identidad institucional**: los proyectos de cooperación priorizan el empoderamiento de mujeres indígenas y campesinas, y el Plan Estratégico 2026-2031 declara "Prioridad: Mujeres". El reto es **trasladar el enfoque a la gestión interna** y sistematizar su medición.

Indicador	Situación
Política de Equidad de Género	Vigente (2023-2027)
Proyectos con enfoque de género	3 en ejecución / preparación
Mujeres participantes directas	131 (proyecto cerámica)

OBJETIVO

Consolidar una cultura de igualdad coherente entre la acción externa y la gestión interna.

META

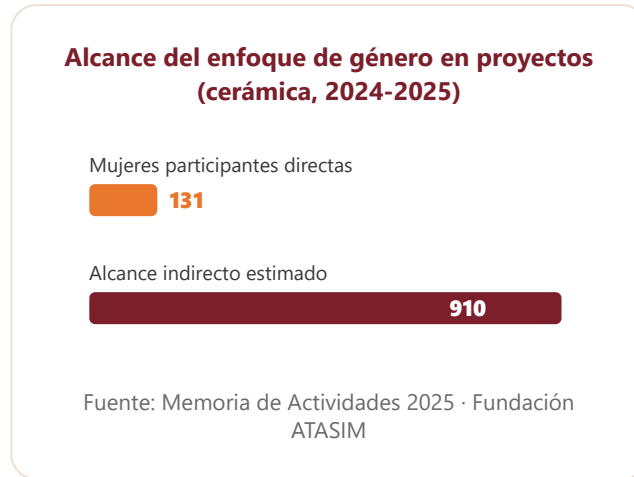
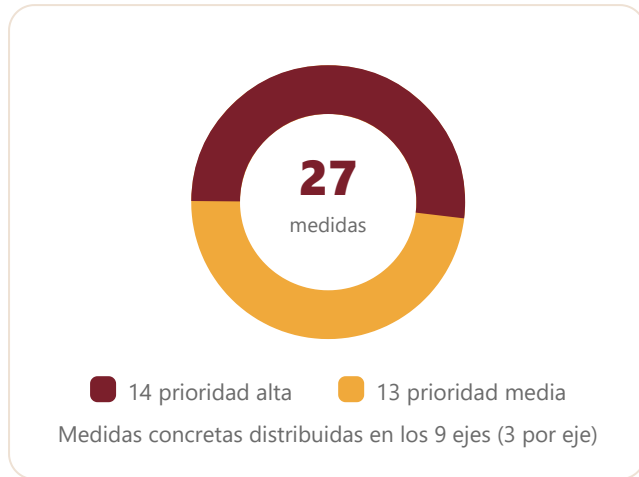
Enfoque de género integrado de forma verificable en el 100% de proyectos y procesos internos.

Prioridad	Medida	Responsable	Plazo
ALTA	Jornada institucional de socialización del Plan con personal, Directorio y voluntariado.	Presidencia	07/2026 – 12/2026
MEDIA	Persona referente de género por eje programático y componente de género presupuestado en cada propuesta.	Presidencia	07/2026 – 06/2030
MEDIA	Apartado anual de avances del Plan de Igualdad en la Memoria de actividades, con datos por sexo.	Comunicación y Marketing	01/2027 – 06/2030

Verificación: acta de socialización · propuestas con componente de género · Memorias anuales. **Indicadores:** proyectos con componente de género / total; publicación anual del apartado de igualdad.

El Plan en Cifras

Síntesis gráfica de las medidas y del contexto institucional



53%
Mujeres en el equipo
(8 de 15 personas)

2 + 2
Contrataciones del último año: 2 mujeres y 2 hombres (paridad 50/50)

0
Accidentes laborales registrados en el último año

0%
Brecha salarial: sueldos justos según las tablas ecuatorianas por nivel de educación

Seguimiento y Evaluación

Mecanismos a cargo del Comité de Igualdad y de la persona responsable del Plan

Mecanismo	Periodicidad	Responsable	Producto
Seguimiento de medidas e indicadores por eje	Semestral	Comité de Igualdad	Acta de seguimiento con semáforo de avance
Informe de avances a Presidencia y Directorio	Anual	Persona responsable del Plan	Informe anual con datos desagregados por sexo
Evaluación intermedia	Junio 2028	Comité de Igualdad	Informe intermedio y ajuste de medidas
Evaluación final	Junio 2030	Comité de Igualdad	Informe final y propuesta del nuevo Plan

Ciclo de mejora continua

Diagnóstico → Medidas → Seguimiento semestral → Evaluación → Ajuste. El Plan es un documento **vivo**: el Comité podrá incorporar nuevas medidas cuando el diagnóstico (una vez completados los datos del personal) o los resultados lo requieran.

Transparencia

Los resultados del seguimiento se incorporarán a la **Memoria anual de actividades** como mecanismo de rendición de cuentas ante financiadores (AECID, Generalitat Valenciana, Gobierno de Navarra), aliados y comunidades participantes.



Plan de Igualdad 2026 – 2030

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el corazón de la Amazonía ecuatoriana.