

I. Justificación

El presente documento se plantea como la formulación de la expresión del compromiso de la Corporación Kimirina con la equidad de género como parte de su identidad, tanto intra-organizacional y extra-organizacional como en sus estrategias y líneas de acción. Esta política de género se suma y se adopta basada en la importancia de caminar juntos hacia un norte que asegure la justicia y la equidad entre hombres y mujeres y toda su diversidad.

Para Kimirina, el término “género” demanda una adecuada comprensión y manejo que nos ayudará hacia las acciones transformadoras y de apoyo a las personas que son la esencia de nuestro trabajo, apoyando el rescate de las personas en su dimensión integral y que tengan como horizonte la inclusión y la justicia social, fundamentos claves de nuestros valores institucionales como son, la honestidad, la equidad y la solidaridad, a estos valores se suman otros que consolidan y alinean a la Organización como una institución defensora de los derechos humanos, estos principios están basados en:

- Somos una institución comprometida con el respeto, la libertad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.
- La no discriminación por género, orientación sexual e identidad sexual forman parte de los principios esenciales de la organización.
- Kimirina no tolera ningún tipo de maltrato, discriminación, abuso de poder, aislamiento o exclusión. (Constitución de la República del Ecuador 2008, s.f.)
- Kimirina otorgará igualdad de oportunidades de crecimiento tanto personal como laboral en base a competencias y no por género, orientación sexual e identidad sexual.

La Corporación Kimirina está comprometida con la construcción, junto con las personas con las que trabaja, de un mundo mejor en el que la desigualdad de cualquier tipo, ya sea por razón de género, clase, raza, grupo étnico, orientación sexual y/o de cualquier otra índole, sea finalmente erradicada y su trabajo está básicamente orientado a promover una cultura esencialmente basada en el reconocimiento de los derechos de todas las personas, sin ningún tipo de exclusiones.

Para Kimirina, la equidad entre los géneros es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

II. Marco Conceptual

Las desigualdades entre hombres y mujeres se construyen en diferentes ámbitos sociales y en las distintas instituciones. Las ideas y creencias sobre lo femenino y masculino, las normas que regulan el comportamiento de hombres y mujeres, la división sexual del trabajo, entre otras intervienen en la construcción de las relaciones de género y estimulan el desarrollo de rasgos psicológicos y sentimientos distintos en uno y otro sexo. Por eso afirmamos que la realidad social es asexuada y que las experiencias de hombres y los diferencian a lo largo de toda la vida. (CEM, 1998)

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad.

Como fue establecido en una de las sesiones convenidas del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997, la igualdad de género: *Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.* (ONU MUJERES, s.f.)

III. Marco Legal

Con los objetivos de trabajar y defender la equidad entre mujeres y hombres en su diversidad como derecho y como deber, Kimirina posiciona su Política de Género dentro del siguiente marco normativo, y en consecuencia afirma y ratifica su acuerdo y compromiso con los estándares en el contemplado:

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Recoge en su primer artículo que “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”. En el artículo 2, “*que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, la 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. Proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y es el primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de discriminación positiva para promover la igualdad de género. En su artículo 2, sus

miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”.

- *Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 1992.* Desde su entrada en vigor el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamentado de la Unión Europea. De acuerdo a su Artículo 42, “*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 las 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 (Beijing, 1995).* Igual que en la anterior, en esta conferencia se 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 (Educo, 2017).

La Constitución Política de la República del Ecuador, 2008. Recoge en su Artículo 11, numeral 2 que “*Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad*” (Constitución de la República del Ecuador 2008, s.f.)

IV. Principios de Equidad y Género

- **La equidad de género estará presente en la Corporación Kimirina, tanto en su discurso, como en su modo de actuar** y constituirá un aspecto central de su trabajo, modos de hacer e imagen pública de la Organización.
- **Kimirina promueve una cultura organizativa que comprende y apoya la equidad de género dentro y fuera de la Organización** y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de sus miembros y de todo el personal que labora en todos sus niveles.
- **La equidad de género es responsabilidad de cada miembro y equipo de la Organización**, quienes contarán con recursos específicos para el cumplimiento de sus acciones, que garanticen su aplicación.
- **La equidad de género debe asegurarse mediante la inserción de estrategias en todo el quehacer de la Organización.** Para asegurar la igualdad de género, Kimirina

- establecerá criterios de equidad para realizar sus análisis y diagnósticos, así como indicadores que permitan realizar un seguimiento en el cumplimiento de este objetivo.
- **El empoderamiento de las mujeres en su diversidad** encaminado a promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos es crucial para lograr la equidad de género.
 - **La equidad de género sólo se puede alcanzar por medio de la asociación entre mujeres y hombres.** La equidad de género es un asunto que atañe tanto a mujeres como a hombres. Para lograrla, será necesario trabajar con ambos para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos, las funciones y las responsabilidades en los ámbitos del privado y de lo público (el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad y las instituciones) que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones, toda la sociedad se beneficia (Ayuda en Acción, 2004).

V. Declaración de Políticas

La Política de Género de la Corporación Kimirina tiene como objetivo general garantizar la equidad de género en el quehacer institucional, tanto a nivel interno como externo.

- Kimirina es una organización que promueve ambientes libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género. Kimirina garantizará la existencia de ambientes respetuosos, seguros, saludables e inclusivos hacia personas de la población LGBTI.
- Promueve los derechos de las personas como derechos humanos y contribuir a su empoderamiento a través de la cooperación, la asistencia técnica, la capacitación, la formación y la provisión de los servicios.
- Asegura el compromiso firme y sólido con la equidad de género tanto de los miembros como de todo el personal que integran a Kimirina fomentando el aprendizaje organizacional continuo
- Previene las desigualdades que se puedan dar en el ámbito interno de la organización.
- La Corporación Kimirina, velará de que los equipos de trabajo, de dirección, órganos de gobierno y de toma de decisiones, etc., sean inclusivos y avancen progresivamente hacia la equidad de género.
- Kimirina, tomará en cuenta el enfoque de género en cada una de sus áreas partiendo desde su estructura organizativa.

VI. Código de Conducta

Se contará con un marco conceptual que permita el aprendizaje a través de metodologías adecuadas para asegurar un entendimiento común en torno a la aplicación del concepto de equidad de género.

- Todo el personal de la Corporación Kimirina recibirá capacitación en equidad de género.
- Se integrarán indicadores de género en los objetivos internos de Kimirina, con especial atención a la política de recursos humanos.
- En todos los procesos de selección/promoción interna, se valorarán, junto al resto de criterios pertinentes (competencias, valores, etc.), la sensibilidad y predisposición al aprendizaje en materia de género de las personas candidatas. Si este proceso fuese realizado por personal ajeno a la Organización contratado para tal efecto, previamente deberán conocer la presente política de género de la Organización y los criterios de selección no discriminatorios.
- Conseguir la efectiva integración de enfoque de género en todos los programas, proyectos y actividades en las que Kimirina participa, incluido en toda la documentación que la Organización genere.
- En el campo de la capacitación/formación, nuestras acciones en el terreno que desarrollaremos están orientadas hacia la equidad en todos sus niveles con la finalidad que todas las personas beneficiarias alcancen su desarrollo humano en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.
- Involucrar a todos los miembros de la Organización como agentes del cambio en la búsqueda de la equidad de género, apoyando a aquellos más comprometidos con las cuestiones de género y trabajando para sensibilizar e influir en aquellos que no lo están.
- A través de nuestras campañas y otras actividades de sensibilización dirigidas a la opinión pública, promoveremos el acercamiento de ciudadanía a esta perspectiva y promoviendo el uso del lenguaje inclusivo.
- Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por género, orientación sexual, raza, e identidad sexo genérica, o cualquier otra condición física.
- Velar por el principio de igualdad de oportunidades.
- Trato igualitario y equitativo a todos los trabajadores con el fin de promover el trabajo en equipo y el buen clima laboral.
- Valorar a cada trabajador por sus conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, mas no por su género.
- No establecer diferencias salariales por razón de género, orientación sexual, identidad sexual, raza, apariencia física.
- Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Erradicar el lenguaje discriminatorio, machista y sexista en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.
- Garantizar el derecho de toda mujer trabajadora a licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales, como ha sido establecido en el Código de Trabajo.

- Garantizar el derecho del padre a tener una licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más, como ha sido establecido con el Código de Trabajo.
- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas que fija el artículo 153 del Código del Trabajo.
- No se tolerará bajo ninguna circunstancia, ningún tipo de violencia de género, sea esta física, psicológica, verbal, emocional, etc.

Referencias:

Ayuda en Acción. (13 de 12 de 2004). Política de Igualdad de Género. 15. (U. d. Políticas, Ed.) Madrid, España.

ONU MUJERES. (s.f.). <http://www.unwomen.org>. Recuperado el 20 de 03 de 2018, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
NNUU. (2013). <http://www.un.org>. Recuperado el 22 de Marzo de 2018, de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2013-spanish.pdf>

Histórico de revisión de la política:

Política No.	Fecha Revisión	Cambios realizados
KIMI-GEN-003	01.03.2018	Emisión