

# Rainforest Foundation US Perú

## Políticas de igualdad de oportunidades en el empleo

**Revisada diciembre 2025<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Fecha de creación enero 2024

## Introducción

El equipo de Rainforest Foundation US y Rainforest Foundation US Perú (RFUS) es la esencia de la organización. La misión de RFUS requiere personas competentes, diversas, felices y altamente motivadas. RFUS se compromete a fomentar, cultivar y preservar una cultura de igualdad de oportunidades, diversidad, equidad e inclusión (DEI) y de igualdad de género. La suma colectiva de las diferencias individuales, las experiencias significativas, los conocimientos, la creatividad, la innovación, la autoexpresión, las capacidades únicas y el talento que nuestro personal invierte en su trabajo representa una parte importante no sólo de nuestra cultura, sino también de nuestra reputación y de los logros de la organización.

RFUS acepta y fomenta las diferencias de edad, color, discapacidad, origen étnico, estado familiar o civil, identidad o expresión de género, lengua, origen nacional, capacidad física y mental, afiliación política, raza, religión, orientación sexual, situación socioeconómica, condición de veterano y otras características que hacen únicos a nuestro personal.

Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y con la creación y el mantenimiento de un entorno equitativo e inclusivo se extiende a todos los aspectos de nuestras políticas y prácticas de personal, incluidas las políticas de publicidad, contratación, entrevistas, empleo, formación, asignación, retribución, beneficios, ascensos, descensos y despidos. El comportamiento inadecuado en el lugar de trabajo, incluso cuando no alcance el nivel de infracción legal, está prohibido.

RFUS emprende un camino de mejora continua para promover el trato justo y la plena participación de todo el personal, especialmente de las poblaciones que históricamente han estado subrepresentadas o han sido objeto de discriminación por su origen, identidad, discapacidad, etc. Lo fundamental es cumplir siempre con la legislación laboral estatal y local, y crecer con la aplicación de las mejores prácticas de Recursos Humanos y DEI, entre otras. Como camino de mejora continua, RFUS incluirá en su plan estratégico organizativo y en sus planes de trabajo anuales lo que queremos conseguir como organización, los pasos para lograrlo y cómo enmarcarlos según la realidad y las aspiraciones de la organización.



Suzanne Pelletier  
Executive Director

## Igualdad de oportunidades en el empleo

Rainforest Foundation US Perú (RFUS) se compromete a cumplir con todas las leyes nacionales y con los más altos estándares internacionales de igualdad de empleo. Para ello, RFUS se dedica a mantener un entorno de trabajo libre de acoso y de discriminación.

**Discriminación** se define en ámbitos generales como:

- un **trato adverso o desigual** en la contratación, las oportunidades de empleo, las oportunidades de formación, las oportunidades de promoción, la remuneración, las medidas disciplinarias, el despido y otras condiciones de empleo...
- **basado en características protegidas** como la edad, raza (incluidos los rasgos históricamente asociados a la raza, que incluyen, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y giros), credo, color, origen nacional (incluida la ascendencia), religión, género o sexo, orientación sexual (incluida la condición de transexual, identidad o expresión de género), embarazo (incluido el parto, la lactancia y las afecciones médicas relacionadas), discapacidad, la toma de decisiones en materia de salud reproductiva (incluida, entre otras, la decisión de utilizar o acceder a un determinado medicamento, dispositivo o servicio médico), el estado civil, la situación de pareja de hecho, la condición de cuidador, la condición de víctima de violencia doméstica, la situación familiar, la situación militar, la situación de desempleo, la condición de ciudadanía o inmigración, la información genética (incluidas las características genéticas) o cualquier otra condición protegida por la legislación estatal o local...
- **cuando debería ser basado exclusivamente en argumentos laborales, operativos o de rendimiento.**

**Acoso** se define en ámbitos generales como:

- **Acoso laboral o bullying:** conductas no deseadas o inapropiadas basadas en un rasgo o condición protegidos que se producen durante un periodo de tiempo y están destinadas a dañar a alguien que se siente impotente para responder. Es el daño repetitivo e intencionado de una persona o grupo a otra persona o grupo, en el que la relación implica un desequilibrio de poder. El acoso puede ser físico, verbal, visual o psicológico. Puede ocurrir cara a cara o en línea. Hay cuatro elementos clave en esta definición: hiriente, repetición, desequilibrio de poder e intencionado.
- **Acoso sexual** es cualquier tipo de insinuación o contenido sexual o sexista no deseada por la víctima que genera en él o ella un ambiente intimidatorio, hostil o humillante ya sea dentro del lugar o jornada de trabajo o fuera de él y específicamente aquellas no deseadas o inoportunas, conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual o sexista. Se define generalmente como insinuaciones sexuales no deseadas o inoportunas, petición de favores sexuales o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual cuando: (1) la sumisión a la conducta se convierte en un término o condición de empleo o (2) la sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan al individuo; o (3) la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral del personal o de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Esta definición incluye muchas formas de comportamiento ofensivo. El acoso sexual puede incluir una serie de comportamientos y puede implicar a personas del mismo o diferente sexo, orientación sexual o identidad de género. No se requiere acreditar el rechazo expreso ni la reiterancia. El acoso sexual

en el trabajo infringe esta política tanto si se trata de acoso entre compañeros de trabajo, acoso por parte de un Supervisor o acoso por cualquier miembro del equipo Rainforest Foundation US Perú.

RFUS tiene una política estricta contra todo tipo de acoso laboral, incluido el acoso sexual y otras formas de acoso laboral basadas en la pertenencia de una persona a una clase protegida. Todas las formas de acoso hacia o por parte del personal, proveedores, visitantes, socios y donantes están estrictamente prohibidas y no serán toleradas.

**Denuncias de discriminación y acoso:** Si el personal cree haber sido testigo o víctima de cualquier forma de discriminación o acoso, debe notificarlo inmediatamente al supervisor y/o al responsable del departamento de Recursos Humanos. RFUS prohíbe las represalias contra los miembros del personal que proporcionen información, se quejen o colaboren en la investigación de cualquier denuncia de acoso o discriminación.

RFUS llevará a cabo una investigación pronta y exhaustiva de todas las denuncias de discriminación, acoso, represalias o cualquier infracción de la política de prevención del acoso de forma confidencial. RFUS tomará las medidas correctivas apropiadas, siempre y cuando estén justificadas. RFUS prohíbe las represalias contra los miembros del personal que proporcionen información, se quejen o ayuden en la investigación de cualquier queja de discriminación o infracción de la política de prevención del acoso.

Las medidas disciplinarias por incumplimiento de la política de prevención del acoso pueden incluir, entre otras, el despido. Si RFUS determina que se ha producido acoso o discriminación, se tomarán medidas correctivas para poner fin al acoso de forma efectiva. Según sea necesario, RFUS puede supervisar cualquier incidente de acoso o discriminación para asegurarse de que el comportamiento inapropiado ha cesado.

RFUS se dedica al cumplimiento de este compromiso en todos los aspectos del empleo. Todo el personal es responsable de mantener este compromiso. Si algún miembro tuviera preguntas relativas a la igualdad de oportunidades de empleo, deberá contactar con su supervisor o con cualquier miembro del departamento de Recursos Humanos.

**Para más información,** consulte la [Política de prevención de la discriminación, el acoso y las represalias de RFUS](#).

## Diversidad, equidad e inclusión

**Definiciones:** RFUS entiende los términos *diversidad*, *equidad* e *inclusión (DEI)* de la siguiente manera:

- **Diversidad** implica reconocer nuestras diferencias históricas, sociodemográficas y de personalidad, por ejemplo, edad, estilos de aprendizaje, comunidad a la que pertenecemos, ect., y se refiere a quién está representado en el equipo y en las tomas de decisiones de RFUS. Cada miembro del personal aporta un conjunto diverso de perspectivas, experiencias laborales y significativas, y diferencias religiosas y culturales.
- **Equidad** se refiere a un trato justo y consistente para todas las personas, pero reconociendo las circunstancias únicas de nuestro personal. Un lugar de trabajo en el

que las normas, prácticas y políticas vigentes garanticen que la identidad no determine las oportunidades ni los resultados laborales.

- **Inclusión** significa apreciar nuestras diferencias. Describe hasta qué punto cada persona de una organización se siente acogida, respetada, apoyada y valorada como miembro de un equipo. Esto significa garantizar que se escucha la voz de todos los miembros del equipo, se tienen en cuenta las opiniones y se valoran. Se trata de un esfuerzo y una práctica organizacional en los que se acoge cultural y socialmente a diferentes grupos o individuos con diversos orígenes.

#### **Nuestro compromiso:**

- La igualdad de oportunidades en el empleo.
- Un lugar de trabajo favorable en el que los miembros del personal puedan trabajar juntos de forma segura, cómoda y productiva.
- Un entorno en el que el personal pueda disfrutar de un sentimiento de pertenencia. Donde la identidad de los miembros del personal no inhiba las oportunidades, experiencias o apoyo, y donde seamos tratados con dignidad y respeto.
- Un entorno de comunicación y diálogo abierto, honesto y basado en principios.
- Un ambiente laboral donde se cultive y mantenga equipos y entornos diversos, equitativos e inclusivos para la gestión y el desarrollo de las personas.

**Ambito de aplicación:** Las iniciativas DEI de RFUS son aplicables -aunque no exclusivamente- a nuestras prácticas y políticas en materia de:

- **Gobernanza:** Cómo está conformada la Junta Directiva y el Equipo Directivo y cómo se toman las decisiones. Cómo se incluye la perspectiva de DEI en todas las políticas, protocolos y directrices de la organización. Cómo RFUS cultiva el trabajo en equipo y la participación del personal, permitiendo la representación de todos los grupos y considerando las perspectivas de los miembros del personal.
- **Operaciones:** Cómo se incluye la perspectiva de DEI en el plan estratégico de RFUS, las estrategias de comunicación, los planes de trabajo de los departamentos y los planes de trabajo individuales. Cómo motiva RFUS la comunicación respetuosa y la cooperación entre todo el personal. Cómo RFUS y las contribuciones del personal a las comunidades a las que servimos promueven una mayor comprensión y respeto de la diversidad.
- **Experiencia de los miembros del personal:** Cómo se incluye la perspectiva de DEI en los procesos de contratación e incorporación; las áreas de remuneración y beneficios; los criterios de desarrollo profesional y ascensos; los eventos sociales y recreativos; las medidas disciplinarias; las situaciones de despido; y el desarrollo continuo de un entorno de trabajo favorable.

RFUS pretende cumplir las obligaciones legales y seguir mejorando la experiencia del personal en el lugar de trabajo con un personal más diverso, equitativo e integrado. Requerirá cuatro **fases generales** con **nueve pasos de acción**:

- **Fase 1:** Recopilación y análisis recurrentes de datos para determinar la necesidad de cambio.
  - **Paso 1: Recopilar datos:** En primer lugar, RFUS debe saber cómo se conforma su personal en comparación con el mercado laboral o mejores prácticas para determinar si existen desigualdades demográficas. Recopilando datos sobre la demografía del personal y las percepciones del lugar de trabajo, RFUS podrá

- comprender mejor la diversidad del personal y la equidad de sus prácticas internas e identificar cualquier área de preocupación o mejora.
- **Paso 2: Identificar necesidades y áreas de preocupación:** Una vez recopilados los datos, RFUS identificará las áreas subrepresentadas o problemáticas con la opinión de todo el personal.
  - **Paso 3: Abordar las políticas o prácticas que afectan a la DEI:** RFUS determinará las barreras que impiden el empleo, la oportunidad o la inclusión de individuos de diferentes grupos demográficos y considerará si es necesario eliminar o ajustar alguna política o práctica.
  - **Fase 2:** Desarrollar objetivos anuales de DEI y una estrategia para incluir los objetivos de DEI en los planes estratégicos de RFUS y en los planes de trabajo de los departamentos.
    - **Paso 4: Desarrollar los objetivos de RFUS:** RFUS establecerá metas específicas relacionadas con DEI y las incluirá en los objetivos estratégicos de RFUS.
    - **Paso 5: Conseguir la implicación y el apoyo:** La implicación de los altos cargos y el apoyo de todo el personal son vitales. La Dirección debe entender cómo se relacionan los objetivos de DEI con los objetivos estratégicos de RFUS. RFUS identificará a un directivo o un pequeño grupo responsable de supervisar los logros de los objetivos de DEI con el apoyo y la retroalimentación de todo el personal.
  - **Fase 3:** Implementación de los objetivos y acciones anuales de DEI.
    - **Paso 6: Implementar las actividades:** Para alcanzar los objetivos del RFUS y de los departamentos relacionados con la DEI, RFUS desarrollará acciones concretas e implementará controles periódicos para supervisar los progresos.
    - **Paso 7: Comunicar acciones y progresos:** RFUS comunicará anualmente los retos que la organización quiere superar durante el año, las acciones a implementar y los logros hacia los objetivos.
  - **Fase 4:** Evaluación y seguimiento del progreso anual de DEI.
    - **Paso 8: Medir y difundir los resultados:** RFUS desarrollará objetivos e indicadores claros sobre lo que quiere lograr durante el año y cómo se medirá el éxito.
    - **Paso 9: Revisar y ajustar:** El trabajo de DEI no es estático; es necesaria una revisión continua del equipo y una respuesta a las necesidades cambiantes. RFUS revisará las iniciativas y objetivos de las actividades de DEI cada año con el proceso de desarrollo del plan de trabajo. Periódicamente, RFUS podría necesitar empezar de nuevo en el Paso 1 y recopilar datos para reorientar sus acciones de DEI. El objetivo del RFUS es informar de los progresos cada 2 años.

## Política de igualdad de género

**Definiciones:** RFUS entiende los términos relacionados con igualdad de género de la siguiente manera:

- **Género** se refiere a la construcción social y cultural de la feminidad y la masculinidad y a la relación entre ambas, en contraposición a la definición biológica de los sexos. Las identidades y relaciones de género no son una expresión de la naturaleza humana,

sino el resultado de construcciones sociales que han evolucionado a lo largo del tiempo. Este carácter social implica la posibilidad de cambio a través de la acción política y social, y los roles y relaciones de género son dinámicos y cambiantes.

- **Identidad de género** es el concepto individual que tiene una persona de su identidad en términos de género, ya sea hombre/niño, mujer/niña, ambos o ninguno. La identidad de género no está necesariamente vinculada al sexo de una persona.
- **Igualdad de género** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a ser iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de las diferentes poblaciones de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una «cuestión de mujeres», sino que debe preocupar y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa e indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.
- **Equidad de género** significa un trato justo para mujeres y hombres, de acuerdo con sus respectivas necesidades. Esto puede incluir un trato igualitario o un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, un objetivo de igualdad de género a menudo requiere medidas integradas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.
- **Perspectiva de género** es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción prevista, incluidas las políticas, procesos o programas, en cualquier ámbito y a todos los niveles. Se trata de una estrategia para que las preocupaciones y estrategias de las mujeres y los hombres formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último de la perspectiva de género es lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

**Nuestro compromiso:** Como parte de nuestros esfuerzos por promover la igualdad de género, RFUS se compromete a cumplir con las normativas de protección de género vigentes tanto en Perú, Estados Unidos como a nivel internacional. Algunos ejemplos de las mejores prácticas de RFUS en materia de género incluyen:

- **Transparencia previa a la contratación mediante la divulgación del salario inicial o el rango salarial de un puesto**, basándose en criterios objetivos y neutros en cuanto al género. RFUS no solicita el historial salarial de los candidatos. Los títulos de los puestos y los anuncios de vacantes son siempre neutros en cuanto al género, y los procesos de contratación son no discriminatorios, lo que garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo. (*Sección 3 del Manual del Personal*)

- **Estructuras salariales y ascensos transparentes.** RFUS garantiza la igualdad de remuneración por un trabajo igual o de igual valor. RFUS cuenta con estructuras salariales que permiten evaluar si los empleados se encuentran en una situación comparable en relación con la remuneración y la progresión salarial. Esta evaluación se basa en la valoración del trabajo utilizando criterios objetivos y neutros en cuanto al género, descritos en nuestra política de clasificación de puestos, elaborada en consulta con los empleados. Estos criterios abarcan las habilidades, los conocimientos y la responsabilidad, así como cualquier otro factor específico del puesto que sea relevante para el mismo. Estos criterios se aplican de forma coherente y sin discriminación directa o indirecta por motivos de sexo, lo que garantiza que no se infravaloren las habilidades sociales pertinentes. Los sistemas de evaluación y clasificación de puestos de RFUS son neutros en cuanto al género. *(secciones 4.6, 4.7, 4.8, y 4.9 del Manual del Personal)*
- **Derechos de información del personal:** RFUS pone a disposición de los empleados los criterios de remuneración y promoción. Los empleados tienen derecho a solicitar, por escrito, información sobre su propio nivel salarial (tal y como se describe en la descripción de su puesto y en nuestra Política de transparencia salarial). RFUS informa anualmente a los empleados sobre nuestra política de transparencia salarial y categorías laborales, recordándoles que pueden ejercer su derecho a plantear sus inquietudes. *(sección 5.5 del Manual del Personal)*
- **Informes:** RFUS elabora un informe bienal sobre DEI, realiza análisis periódicos de la coherencia salarial y proporciona informes de análisis salarial según sea necesario. RFUS actualiza sus escalas salariales cada tres años, y estas actualizaciones se incluyen en el Manual del Empleado.
- **Equilibrio de género en los miembros de la Junta Directiva, el equipo directivo superior y los puestos directivos,** garantizando que el género masculino no represente más del 60 % del total. *(vea Reporte bienal DEI 2025)*
- **Políticas de igualdad** de oportunidades de empleo, de prevención de la discriminación, del acoso laboral, del acoso sexual, de la explotación sexual, de las represalias, de la violencia en el lugar de trabajo y de la política de ajustes laborales razonables, entre otras.
- **Capacitaciones anuales** obligatorias sobre la igualdad de oportunidades de empleo y la política de prevención de la discriminación, acoso laboral y sexual, y represalias.
- **Perspectiva de género** en los procesos de personal, en la experiencia del personal, en las decisiones organizacionales y en la implementación de programas de RFUS.

#### Ámbito de la aplicación:

- **Nivel organizacional:** cómo se conforma el personal, la junta directiva y las posiciones gerenciales; cómo se toman las decisiones organizacionales y toda la experiencia a lo largo de todo el ciclo de vida del personal en la organización.
- **Nivel de implementación de programas:** cómo se implementa la perspectiva de género en el desarrollo, la implementación, la recogida de datos de indicadores y la evaluación de programas.

RFUS pretende cumplir con las obligaciones legales y seguir mejorando la experiencia del personal en un entorno de trabajo más igualitario. Requerirá cuatro fases generales:



- **Fase 1:** Recopilación y análisis recurrentes de datos para determinar la necesidad de cambio, el desarrollo de herramientas y la capacitación del personal.
- **Fase 2:** Desarrollar objetivos anuales de igualdad de género y una estrategia para incorporarlos en los planes estratégicos de RFUS y en los planes de trabajo de los departamentos. RFUS asurará la asignación de recursos necesaria para mejorar nuestro trabajo en favor de la igualdad de género y cumplir los objetivos de esta política
- **Fase 3:** Implementación de los objetivos y acciones anuales relacionados con la igualdad de género.
- **Fase 4:** Evaluación y seguimiento del progreso anual de la igualdad de género, asignando tiempo a los miembros del equipo directivo para dar seguimiento a los compromisos.

El trabajo de igualdad de género no es estático; es necesaria una revisión continua del equipo y una respuesta a las necesidades cambiantes. RFUS revisará las iniciativas y los objetivos de las actividades de igualdad de género cada año, junto con el proceso de desarrollo del plan de trabajo. Periódicamente, RFUS podría necesitar empezar de nuevo en el Paso 1 y recopilar datos para reorientar sus acciones de igualdad de género. El objetivo del RFUS es informar de los progresos cada 2 años.

### Referencias internas:

- Política de igualdad de oportunidades, diversidad, equidad, inclusión e igualdad de género dentro del [Manual del Personal](#) de Rainforest Foundation US Perú
- [Política de prevención de discriminación, acoso y represalias](#)
- [Política de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales \(PSEAH\) y la trata de personas](#)
- [Diversity, Equity, and Inclusion Biennial Survey Report - 2025](#)
- [Gender Equity and Social Inclusion \(GESI\) strategy](#)
- [GESI Action Plan](#)