

CHUBB

MANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



LÍDERES POR LOS  DS



Pacto Global
Red Ecuador

	Pág.
Prólogo	4
◦ Chubb	4
◦ Pacto Global de Naciones Unidas	5
◦ ONU Mujeres Ecuador	6
Créditos	7
Introducción	8
Estructura	8
Capítulo 1. Tratar a todas las mujeres y hombres de forma equitativa	10
Tema: Marco Legal	
Acápites en contratos y reglamentos internos	11
◦ Contexto	11
◦ Objetivos	12
◦ Metodología	13
◦ Responsables	14
◦ Recursos	15
◦ Indicadores	16
Tema:	
Proceso ante acoso por razón de género	17
◦ Contexto	17
◦ Objetivos	18
◦ Metodología	19
◦ Responsables	21
◦ Recursos	22
◦ Indicadores	23
Capítulo 2. Velar por la seguridad y la salud de todos los trabajadores	24
Tema:	
Módulo derechos reproductivos y sexuales	25
◦ Contexto	25
◦ Objetivos	26
◦ Metodología	27
◦ Responsables	28
◦ Recursos	29
◦ Indicadores	30
Tema:	
Proceso de licencia por paternidad	31
◦ Contexto	31
◦ Objetivos	32
◦ Metodología	32

	Pág.
◦ Responsables	33
◦ Recursos	34
◦ Indicadores	35
Capítulo 3. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial y cadena de suministros y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres	36
Tema:	
Proceso de compras con enfoque en género	37
◦ Contexto	37
◦ Objetivos	38
◦ Metodología	39
◦ Responsables	41
◦ Recursos	42
◦ Indicadores	42
Tema:	43
Matriz de condiciones para seleccionar consultoras y emprendimientos con enfoque de género	
Anexos	45
Glosario de términos	46

Prólogos

Edwin Astudillo

CEO

Chubb Seguros Ecuador S.A.

Es un gusto para mí y para Chubb el poder compartir el nuevo Manual de Igualdad de Género, entregable de nuestro liderazgo de la mesa del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 5 del Pacto Global, en esta ocasión lo hemos querido desarrollar en inglés y español con el fin de lograr un mayor impacto a nivel global.

En primer lugar, quiero agradecer a los miembros activos de la mesa por su compromiso de impulsar la igualdad de género. Durante algunos meses hemos venido trabajando en conjunto con los miembros de la mesa en 3 Principios WEPS que son: El trato equitativo a todas las mujeres y hombres dentro de las organizaciones, velar por la seguridad y la salud de todos los trabajadores y el desarrollo de prácticas empresariales que favorezcan el empoderamiento de las mujeres.

Es importante señalar que este manual fue pensado con una estrategia a largo plazo y que tiene como objetivo principal el reforzar y mejorar acciones replicables en compañías no solo a nivel local, sino a nivel global. Este es un proceso largo que lo seguiremos trabajando y que invitamos a todas las organizaciones a que se sumen, reforzando las buenas prácticas y metodologías que se presentan en este manual para implementar proyectos de igualdad de género en todas las organizaciones, creando así un ecosistema de empresas sostenibles.

CHUBB®

Ana Elena Badilla

Representante

ONU Mujeres Ecuador

ONU Mujeres impulsa la construcción de sociedades más justas e igualitarias para que las mujeres puedan ejercer sus derechos en todos los sectores de la sociedad. Durante los últimos años ONU Mujeres ha encontrado en CHUBB un aliado fuerte para impulsar la construcción de políticas corporativas orientadas hacia la igualdad de género en el sector privado, asumiendo no solo la vocería sino convirtiéndose en un ejemplo y un dinamizador del cambio.

Esta guía se constituye en la segunda edición del manual de la Mesa del ODS 5 de la iniciativa Líderes por los ODS de Pacto Global y ofrece un conjunto de propuestas para diseñar políticas y acciones corporativas orientadas a construir la igualdad de género desde el sector privado.

La igualdad de género es un principio jurídico universal que plantea “la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”, sin depender del sexo con el que nacieron. Su logro impulsa economías prósperas, estimula la productividad y el crecimiento, y contribuye a construir sociedades más felices, justas, sólidas y democráticas.

Hoy, tienen la posibilidad de transformar sus negocios y las vidas de quienes trabajan en ellos, para eso se han desarrollado iniciativas y herramientas que facilitan ese trabajo, la herramienta que tienen en las manos puede facilitar, promover y acelerar el avance hacia la igualdad. Confiamos en que será útil e inspiradora y que llevará sus empresas a ese escenario de cambio y compromiso que necesitan nuestras sociedades.

ONU
MUJERES

Créditos

Coordinador del proyecto:
Chubb Seguros Ecuador S.A.

Asesoría técnica:
ONU Mujeres Ecuador

Colaboración:
Pacto Global Ecuador

Líderes de submesa 2022:



Miembros de mesa:



MANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



Introducción

Manual de Igualdad de Género

Comprometidos e inspirados por contribuir y potencializar la equidad entre géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas, Chubb Seguros Ecuador S.A, por segundo año consecutivo asumió el liderazgo de la Mesa ODS 5, con un potente entregable: Un Manual de igualdad de género, que da continuidad al Manual entregado en el 2021.

Este segundo manual consta de 3 grandes capítulos en el que a través de acciones concretas podrás identificar cómo:

- Promover el trabajo digno y formal, tanto para hombres como para mujeres, y garantizar su igualdad de oportunidades

- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando su cuidado y prevención de enfermedades catastróficas

- Promover las acciones de sostenibilidad que puedan surgir desde el exterior de la organización, en su cadena de suministro.

Para nosotros es muy importante apoyar al cumplimiento de este objetivo pues tiene el potencial de eliminar las barreras que existen entre hombres y mujeres e impulsar su progreso personal y laboral.

Esta iniciativa fue liderada por Chubb Seguros Ecuador S.A., con la asesoría técnica de ONU Mujeres, el apoyo de Pacto Global de Naciones Unidas Red Ecuador y el compromiso de alrededor de 38

organizaciones a quienes agradecemos por su entrega y dedicación por sacar adelante este entregable.

A continuación, tenemos el honor de presentar nuestro Segundo Manual de Igualdad de Género, fruto de un sentido de compromiso, trabajo en equipo e ilusión de un mundo sin desigualdades.

Estructura



◦ Objetivos

Es importante conocer el objetivo principal y los específicos de cada una de las herramientas para conocer la meta que se quiere alcanzar y así definir los indicadores de gestión.



◦ Indicadores

Los indicadores de gestión permitirán evaluar y monitorear el avance en la gestión de la implementación de cada una de las herramientas. Se identifica a cada uno como cualitativo o cuantitativo.



◦ Metodología

Descripción paso a paso de cómo implementar la herramienta en las organizaciones. Se han construido participativamente tomando en consideración las mejores prácticas de las organizaciones locales e internacionales.



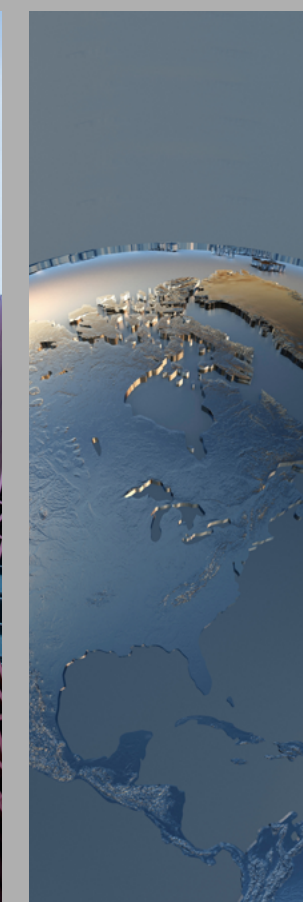
◦ Recursos

Se establecen los recursos mínimos considerados para la implementación de estos procesos. Se sugieren también acciones que se pueden tomar para reforzar la gestión en la organización.



◦ Responsables

Se proponen áreas desde las cuales dirigir e implementar las acciones descritas en este manual.



◦ Buenas prácticas

Se comparten acciones de organizaciones que han sido reconocidas por sus buenas prácticas en términos de Igualdad de Género en cada uno de los procesos descritos en este manual.

[illegible]

Contexto

Internacionales

- Tratar a todas las mujeres y hombres de forma equitativa

Nacionales

- CHUBB® Igualdad de Género



Objetivo principal

Identificar acápites que se puedan incluir de manera legal en contratos de trabajo, reglamento interno y procedimientos, entre otros, con el fin de proteger los derechos de las y los trabajadores.



Objetivo específico

✓ Generar documentos legales de cumplimiento obligatorio para evitar la discriminación, el acoso o la violencia de género.



Metodología

Lineamientos para la igualdad laboral

Desarrollo de políticas internas:

- Políticas de tolerancia cero al acoso y las conductas violentas o discriminatorias con base en el género.

Política de licencias:

- Política de maternidad y paternidad.
- Licencias por enfermedades catastróficas.

Capacitaciones en derechos e igualdad laboral:

- Violencia de género: Identificación de distintas formas de acoso, violencias y micro-violencias (acoso, violencia física, violencia psicológica).
- Conductas y prácticas discriminatorias basadas en el género: Identificación de situaciones que pueden ser consideradas discriminatorias.
- Protección especial prevista en la legislación: Procedimientos de denuncia y sanción.

Metodología

Recursos Humanos

Diagnóstico organizacional:

- Uso de la herramienta empresarial de género WEPS: Esta herramienta nos permitirá identificar brechas y oportunidades de igualdad.

Revisión de procesos manejados por RRHH:

Manual de igualdad de contratación: Para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de contratación.

Políticas de compensaciones: La remuneración, compensaciones y beneficios deben tener un enfoque de igualdad.

Política de desarrollo y promoción profesional:

Otorgar a todos los trabajadores igualdad de condiciones en desarrollo profesional.

Compromiso con los líderes: Difundir la estrategia de igualdad de género para toda la organización, incluyendo una justificación para la inversión en igualdad de género.

Documentos internos

Reglamento interno: inclusión de la prohibición expresa de realizar actos de acoso, violencia o discriminación en los ambientes de trabajo. Declaración de igualdad de oportunidades, en el proceso de selección, durante la contratación y en procesos de ascenso.

Código de conducta: Contiene obligaciones específicas en cuanto a igualdad, trato no discriminatorio y respeto en los ambientes laborales.

Contratos laborales: Contratos laborales que cumplan con los instrumentos legales para la prevención y atención en materia de acoso, discriminación y violencia basada en el género.

Protocolo para la prevención del acoso, la discrimi-

minación y/o la violencia: Este documento permite generar un proceso de revisión y denuncia, para aplicarlo si en la empresa se presenta un caso de acoso, discriminación y/o violencia.

Manual de proceso de selección de personal: inclusión de políticas que disminuyan brechas y sesgos de género en los procesos de selección.



Responsables

- Gerencia General
- Gerencia Administrativa y Financiera
- Gerencia de Cumplimiento
- Gerencia Legal
- Gerencia de Recursos Humanos (SSO)
- Gerencia de Comunicación y Marketing
- Gerencia Comercial



Recursos

Los recursos de una organización son aquellos elementos que están bajo el control de la misma y pueden contribuir al logro de los objetivos.

Recursos Humanos

- Gerente General
- Directores o Gerentes de talento humano



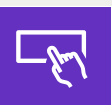
Recursos Económicos

- Departamento Administrativo: membresías y adhesión a iniciativas que promuevan la igualdad de género
- Responsabilidad Corporativa o Sostenibilidad
- Seguridad y salud ocupacional



Recursos Tecnológicos

- Internet
- Sistemas y plataformas tecnológicas



Indicadores

Previo a la elaboración de indicadores, la empresa debe hacer un levantamiento de información que le permita identificar el estado en el que se encuentra, con respecto a:



Plantilla:

Distribución de mujeres y hombres por niveles y puestos, oficinas, departamentos/proyectos/unidades de negocio, edad, responsabilidades de cuidado, diversidad, estudios, formación.



Condiciones laborales:

Tipo de relación laboral, contrato y jornada; horarios y tipos de jornadas; política retributiva; medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo; seguridad y salud.



Gestión de personas:

Contrataciones, salidas, promociones internas.



En base a la información levantada se proponen los siguientes indicadores:

- Número de mujeres y hombres en cargos directivos.
- Número de promociones por género.
- Número de publicaciones (job posting) inclusivas.
- Número de ternas inclusivas vs procesos de selección.
- Porcentaje de brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa.
- Número de remuneraciones que han sido modificadas en igualdad de género.
- Número de horas extras pagadas, desagregado por sexo, conforme a lo que manda la ley.
- Número de contratos que se han mejorado debido a las condiciones laborales propias de la empresa para hombres y mujeres, y detallar el tipo de mejora.

Tema: **Proceso ante acoso por razón de género**

¿Por qué está asociado al principio WEP?

El Convenio núm. 190 reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Además, prevé un marco común para la acción, que proporciona la primera definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género. Este capítulo puede resultar obvio pero aun así es muy necesario, pues sirve para tener el compromiso explícito de la organización ante el acoso por razón de género.

Contexto

El acoso laboral ha sido definido como “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia en los Espacios de Trabajo, 6).

El convenio 190, Art 1 de la Organización Internacional del Trabajo, dice que:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, y que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van

dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El convenio 190. Art 9 de la Organización Internacional del Trabajo, dice que:

Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En particular, y en la medida en que sea razonable y factible (Organización Internacional del Trabajo, 2019):

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos (Organización Internacional del Trabajo, 2019); y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El convenio 190. Art 11 de la Organización Internacional del Trabajo dice que:

Todo miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización (Organización Internacional del Trabajo, 2019).





Objetivo principal

Contribuir con mecanismos de medición y prevención del acoso laboral por razón de género dentro de las instituciones privadas.



Objetivo específico

- ✓ *Desarrollar una política que permita prevenir el acoso laboral por razón de género.*
- ✓ *Disponer de una herramienta que permita medir el acoso laboral por razón de género y gestionar planes de acción.*



Metodología

Cada empresa deberá elaborar su propia **política de prevención del acoso laboral por razón de género (Anexo 1)**, para lo cual se sugiere la siguiente estructura:

- Objetivo de la política
- Alcance
- Responsables
- Glosario
- Marco legal
- Obligaciones de los trabajadores
- Obligaciones de la empresa
- Proceso para la atención de denuncias por acoso laboral en el sector privado
- Medidas disciplinarias
- Seguimiento al estado de las víctimas.

Metodología

Herramientas para medir el acoso laboral y gestionar planes de acción (Anexo 2)

A partir de estos estudios, Leymann elaboró y validó un cuestionario, llamado 'Leymann Inventory of Psychological Terror'-LIPT. La escala original del LIPT posee cinco grandes dimensiones, vinculadas a los efectos que posee el mobbing sobre la víctima: 1. Efectos sobre las posibilidades de comunicación (la persona es silenciada, se le cortan los caminos comunicacionales, se le hacen ataques verbales o se le critica lo que dice, etc.). 2. Efectos sobre las posibilidades de que la persona mantenga contactos sociales (los colegas no hablan con la persona, se la aísla, etc.). 3. Efectos sobre las posibilidades de mantener la propia reputación (se ridiculiza a la persona, se hacen gracias o chistes acerca de características de la persona, etc.). 4. Efectos sobre la situación ocupacional de la persona (no se le asignan tareas, o bien se le da una tarea de menor experticia que la que el sujeto posee, o se le dan demasiadas tareas, etc.). 5. Efectos sobre la salud psicofísica de la persona (se le dan trabajos peligrosos o que lo afectan psicológicamente, abusos sexuales, etc.) (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

Almirall, Hernández y Álvarez comentan en su estudio que existen altas puntuaciones en el LIPT que pueden desencadenar casos de mobbing. Mencionan que:

- Existe una asociación significativa entre los valores del LIPT y los criterios de clima sociopsicológico (percepción de violencia ejercida por superiores, iguales o subalternos).
- Las altas puntuaciones en el LIPT están asociadas a altas frecuencias de manifestaciones subjetivas de fatiga, estrés y autoevaluación de salud.

Diseño de la herramienta

Este es un estudio transversal y analítico. Los criterios para ser parte son:

Criterios de inclusión:

- Ser colaborador de la empresa;
- Tener mínimo un año de experiencia en su cargo actual;

- Consentimiento explícito para ser parte del estudio.

Criterios de exclusión:

- No participarán aquellos colaboradores que manifiesten su deseo de no hacerlo.

Leymann clasifica las estrategias de acoso en cinco grandes apartados:

El LIPT-60, además de proporcionar información global, frecuencia e intensidad percibida del conjunto de las estrategias de acoso, consta de 6 subescalas de acoso:

1. Subescala de desprestigio laboral (DL): La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

2. Subescala de entorpecimiento del progreso (EP): La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

3. Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC): La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intra organizacional (dentro de la organización) y extra organizacional (con el exterior de la organización) (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

4. Subescala de intimidación encubierta (IE): La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan "huella" o se realizan de manera "limpia", sin que se puedan delimitar responsables específicos (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

5. Subescala de intimidación manifiesta (IM): En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amena-



zas verbales, gritos o poner en ridículo (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

6. Subescala de desprestigio personal (DP): Esta compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y de-nuesto de su forma de ser, vivir y pensar (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

NEAP	Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero (valor entre 0 y 60).
IGAP	Índice global, obtenido al sumar los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividir esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestiona-rio, es decir, entre 60 (o el número de respuestas contestadas). Suma valores asignados a cada estrategia / n° de ítems contestados.
IMAP	Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, ob-tenido al dividir la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP (valor entre 1 y 5): $IMAP = \text{Suma de la intensidad de cada estrategia} / NEAP$.

Entre las medidas globales, el NEAP o número de estrategias de acoso psicológico, indica la frecuen-cia de las estrategias de acoso experimentadas e informa sobre la amplitud de dicho acoso. El IGAP, o índice global de acoso percibido, combina tanto el número de estrategias de acoso percibi-das como la intensidad percibida de las mismas, indicando el grado de afectación global del acoso en el sujeto. Por último, el IMAP, o índice medio de acoso percibido, es una medida pura del grado de intensidad percibida en el acoso, como un índice

Interpretación de resultados

Existen parámetros globales para la corrección del LIPT: el número total de estrategias de acoso psi-cológico (NEAP), el índice global de acoso psicoló-gico (IGAP) y el índice medio de acoso psicológico (IMAP). El cálculo de estos parámetros se efectúa de la siguiente manera (González de Rivera & Ro-dríguez Abuín, 2005):

de intensidad de las estrategias de acoso percibi-das (Almirall, Hernández, & Álvarez, 2008).

Proceso de denuncia por acoso laboral

En cualquier momento, la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia ante el Ministe-rio del Trabajo, en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral, acoso laboral por razón de género o toda forma de vio-lencia contra la mujer en el ámbito laboral.



(Ministerio del Trabajo, 2020)

Responsables

Colaboradores:

Denunciar cualquier evento donde ha sido víctima de acoso laboral, por el canal establecido a través de un agente neutral. Se puede hacer la denuncia siendo víctima o testigo.

Agente neutral/ Área responsable de denuncia:

- Receptar las denuncias de los trabajadores.
- Recopilar la información necesaria para proceder a la atención del caso.
- Proteger la identidad de los denunciantes durante el proceso de investigación.

Comité de atención de denuncias de acoso laboral:

- Investigar y/o gestionar la investigación en los departamentos especializados que se consideren necesarios para recabar la información que permita tomar decisiones imparciales.
- Garantizar la protección y restitución de derechos a las víctimas.
- Eliminar los riesgos de represalias del agresor contra las víctimas.
- Establecer mecanismos que eviten la reincidencia de agresiones.

Miembros:

- La máxima autoridad de la compañía o su delegado.
- Responsable Técnico (Prevención de riesgos laborales/ Médico ocupacional/ Profesional de trabajo social).
- La máxima autoridad de recursos humanos.

Comunicación interna:

- Garantizar la socialización de la política para prevenir el acoso laboral.
- Socializar y concientizar sobre temas relacionados.

Líder de recursos humanos: Aplicar de forma activa planes, programas y proyectos para sensibilizar a los trabajadores sobre el acoso laboral y fomentar el buen clima laboral.

Alta dirección: Garantizar que la organización se convierta en un espacio seguro con cero tolerancia al acoso laboral, fomentando buenas prácticas laborales.



Recursos

Para medir el acoso laboral y gestionar planes de acción



- Herramienta para aplicación de la encuesta
- Material de comunicación para la difusión de la encuesta
- Equipo encargado de la tabulación de datos
- Plan de acción acorde a los resultados obtenidos
- Difusión de los resultados de la encuesta
- Presupuesto para ejecución del plan de acción
- Seguimiento y medición de las acciones implementadas

Implementación de la política para la prevención del acoso laboral



- Establecer el comité de ética
- Contratación de línea ética, manejada por un externo
- Plan de comunicación para la difusión de la política de acoso y discriminación
- Presupuesto para la ejecución del plan de comunicación
- Seguimiento y medición de las acciones implementadas

Indicadores

A continuación se detallan los indicadores que se pueden implementar para llevar un control de la gestión realizada:



- Número de acciones realizadas en el año para la prevención de acoso laboral
- Cantidad de denuncias realizadas por acoso laboral*
- Cantidad de denuncias investigadas por acoso laboral*
- Cantidad de renuncias por acoso laboral*
- Nivel de riesgo por tipo de acoso laboral*
- Número de sanciones impuestas
- Número de denuncias en seguimiento y control después de la sanción

*Con distinción de género, sexual, edad y posición jerárquica.
PS: Si tus indicadores de ausentismo y rotación son elevados, podría darse por algún tipo de acoso laboral... ¡INVESTÍGALO!

Tema: **Módulo derechos reproductivos y sexuales**

¿Por qué está asociado al principio Wep?

Este capítulo resalta la importancia de las tareas que pueden hacer las organizaciones en torno al objetivo de velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando el cuidado y prevención de enfermedades catastróficas como el cáncer de mama.

Contexto

Según el Ministerio de Salud Pública, las enfermedades catastróficas son aquellas patologías de curso crónico que suponen alto riesgo, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que, por ser de carácter prolongado o permanente, puedan ser susceptibles de programación (Ministerio del Trabajo).

Criterios de inclusión para las enfermedades catastrófica

- Que impliquen un riesgo alto para la vida;
- Que sea una enfermedad crónica y por lo tanto que su atención no sea emergente
- Que su tratamiento pueda ser programado;
- Que el valor promedio de su tratamiento mensual sea mayor al valor de una canasta familiar vital, publicada mensualmente por el INEC; y
- Que su tratamiento o intervención no puedan ser cubiertos, total o parcialmente, en los hospitales públicos o en otras instituciones del Estado Ecuatoriano, según lo defina el Ministerio de Salud Pública.

El objetivo es velar por la salud y el bienestar de los colaboradores, garantizando el acceso a la salud y la prevención de enfermedades catastróficas para todos los trabajadores y trabajadoras. Con la finalidad de que el programa sea viable y aplicado de forma sostenible por la organización, es necesario que dentro de la política o las políticas internas se incluya una sección sobre enfermedades catastróficas, donde conste, entre ellas, el

cáncer de mama.

El cáncer de mama se origina cuando las células mamarias comienzan a crecer sin control. Las células cancerosas del seno normalmente forman un tumor que a menudo se puede observar en una radiografía o se puede palpar como una masa o bulto. El cáncer de seno ocurre casi exclusivamente en las mujeres, pero los hombres también lo pueden padecer. Según el INEC, en 2017 el cáncer de mama ocupó el lugar número 11 de causas generales de muerte femenina.

Contexto legal:

1. Normativa internacional

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948):

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia sanitaria y los servicios sociales necesarios” (Naciones Unidas, 2015).

2. Normativa estatal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El Artículo 66, números 1,2,3,4 y 9, reconoce y garantiza a las personas los derechos a la inviolabilidad de la vida, vida digna e integridad personal, que incluye una vida libre de violencia, de tortura, de tratos crueles, inhumanos o degradantes, igualdad formal, igualdad material y no discriminación; la toma de decisiones libres, responsables, informadas y voluntarias sobre su sexualidad, orientación sexual, su salud y su vida reproductiva (Asamblea Constituyente, 2008).

3. Normativa específica

LEY ORGÁNICA DE SALUD

“Acceso universal, equitativo, permanente, oportuno y de calidad a todas las acciones y servicios de salud” (Ley orgánica de salud de la República del Ecuador, 2006).

2

Velar por la seguridad y la salud de todos los trabajadores



Objetivo principal

Implementar un programa de intervención integral para la prevención y acompañamiento en casos de cáncer de mama en colaboradoras y colaboradores, con el fin de velar por su salud y bienestar.



Objetivo específico

- ✓ Determinar los factores específicos de riesgo para la prevención y diagnóstico del cáncer de mama.
- ✓ Implementar el programa de acompañamiento, para que las empresas involucradas en la mesa del ODS 5 lo puedan poner en práctica con cada uno de sus colaboradoras y colaboradores.



Metodología

Diagnóstico situacional: Para iniciar el programa de prevención del cáncer de mama en el ámbito laboral, es necesario contar con información sobre los colaboradores disgregada por sexo, edad y condiciones preexistentes, donde consten datos de la ficha médica (anexo 3) y antecedentes familiares. Este diagnóstico permitirá conocer estadísticas generales de la población en riesgo y generar conclusiones y planes de acción focalizados. Será llevado de manera confidencial.

Plan de acción: Una vez se cuente con datos sobre los colaboradores y un diagnóstico situacional, es necesario diseñar un plan de acción con metas a corto y largo plazo, que se enfoque en:

- Realizar una intervención educativa, para generar mayor conocimiento sobre la prevención del cáncer de mama en personas con factores de riesgo.
- Implementar campañas de prevención, dentro del protocolo médico, que incluyan exámenes para la detección temprana.
- Hacer seguimiento de los casos de riesgo identificados.
- Implementar el acompañamiento integral de personas diagnosticadas.

Seguimiento y mejora continua: Es importante que estos planes sean ejecutados con una perspectiva de mejora continua, que permita rediseñar objetivos sobre la base de datos reales. Además, es importante conocer la satisfacción de los colaboradores, además del grado de conocimiento y conciencia que crean los planes de acción.

Responsables

Alta gerencia
Empresas pequeñas (1-99 colaboradores)

Prevención

Actividad	Área responsable	Cargo
Ficha médica de ingreso con prestador externo	RRHH	Encargado RRHH Gerente de empresa
Detección de antecedentes de cáncer, personales o familiares		
Seguimiento periódico con exámenes anuales		
Campañas de prevención de cáncer de mama		

Diagnóstico

Actividad	Área responsable	Cargo
Guía para atenciones médicas en el IESS y registro de permiso por enfermedad	RRHH	Encargado RRHH IESS
Alianzas para ayuda psicológica	RRHH	Encargado RRHH
Análisis para determinar funciones y modalidad de trabajo	RRHH y Jefe Directo	RRHH y Jefe Directo

Nota: se sugiere que las empresas que no tengan a su personal bajo relación de dependencia, el área o persona responsable del personal socialice el procedimiento de tratamiento de esta enfermedad en hospitales públicos. También se sugiere buscar un seguro privado para los colaboradores, que cubra la atención del cáncer de mama.

Empresas medianas, grandes o de riesgo alto
(+ 100 colaboradores)

Prevención

Actividad	Área responsable	Cargo
Ficha médica de ingreso	Servicios de seguridad industrial y salud ocupacional	Médico ocupacional
Detección de antecedentes de cáncer, personales o familiares		
Seguimiento semestral		
Campañas de prevención de cáncer de mama	Servicios de seguridad industrial y salud ocupacional	Médico ocupacional Comunicación interna



Responsables

Diagnóstico

Actividad	Área responsable	Cargo
Conformación de equipo multidisciplinario: Médico ocupacional Técnico de seguridad Trabajador/a social Psicólogo Nutricionista Jefe directo	Servicios de seguridad industrial y salud ocupacional	Médico ocupacional
Explicación del funcionamiento de la póliza médica corporativa	RRHH	Persona responsable seguro médico
Asesoría en permisos médicos	Servicios de seguridad industrial y salud ocupacional.	Médico ocupacional
Acompañamiento psicológico	RRHH	Trabajador/a social deriva a psicólogo
Análisis para determinar funciones y modalidad de trabajo	RRHH Y Jefe Directo	Encargado de RRHH y jefe directo Técnico de SSO



Recursos

Recursos Humanos



- Alta gerencia
- Dueños o accionistas
- Gerente de RRHH
- Médico ocupacional
- Trabajador social
- Psicólogo
- Nutricionista
- Jefes de área

Recursos Tecnológicos



- Sistema integral médico
- Base de datos

Recursos Económicos



- Presupuesto para campañas de prevención, diagnóstico y acompañamiento.
- Presupuesto para la compra o desarrollo del sistema integral médico.



Indicadores

Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el conocimiento sobre el cáncer de mama y la cultura de prevención en los colaboradores?
Se pueden medir estos conocimientos tomando en cuenta dos indicadores: Conoce y no conoce.

A continuación, presentamos una guía de indicadores recomendados para manejar el cáncer de mama en los colaboradores/as, con el fin de dar seguimiento a las diferentes políticas implementadas o a implementarse para dicho objetivo:



Prevención primaria es toda acción que se realiza con el propósito de reducir el riesgo de desarrollo de la enfermedad, la cual se ejecuta en el momento pre patógeno.

Factores de riesgo (UICC, 2015):

- Sexo femenino
- Antecedentes familiares
- Historial genético
- Edad de inicio de la menstruación/menopausia
- Ausencia de partos o nuliparidad
- No dar lactancia
- Gestación después de los 30 años
- Sobrepeso y obesidad
- Vida sedentaria
- Consumo de bebidas alcohólicas
- Consumo de cigarrillos



Indicadores primarios (UICC, 2015):

- Número de mujeres de 30 a 50 años en la organización
- Número de colaboradores (hombres y mujeres) con antecedentes personales y familiares de enfermedades catastróficas
- Frecuencia de realización de autoexamen por mes, vs el número de colaboradoras
- Porcentaje de mujeres que tienen hábitos de consumo de alcohol y tabaco
- Porcentaje de mujeres con estilo de vida sedentario
- Número de colaboradoras nulíparas vs edad
- Número de madres no lactantes en periodo de maternidad



Indicadores complementarios

- En relación con la matriz de diagnóstico y seguimiento:
- Número de colaboradores por sexo
 - Número de colaboradores que utilizan un método anti-conceptivo vs tipo de método anticonceptivo
 - Número de colaboradores que indican como motivo de consulta presuntos síntomas de cáncer de mama
 - Número de colaboradores que actualmente presentan una enfermedad
 - Número de colaboradores que presentan patologías endocrinas
 - Número de colaboradores que presentan patología en examen físico de mama
 - Número de programas de apoyo para personas diagnosticadas con cáncer de mama en las organizaciones

Tema: **Proceso de licencia por paternidad**

¿Por qué está asociado al principio Wep?

Este capítulo promueve la igualdad entre hombres y mujeres al impulsar la creación de una política de paternidad que servirá como un compromiso explícito de la organización con la nueva responsabilidad familiar de sus colaboradores, fomentando una cultura laboral inclusiva, garantizando la corresponsabilidad en la crianza de sus hijos y tratando a hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetando y defendiendo sus derechos humanos y la no discriminación.

Contexto

Normativa nacional y supra nacional:

ONU-Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): Emite recomendaciones a países de Latinoamérica y Centroamérica sobre la incorporación y adopción de normativas que reconozcan las licencias de paternidad, como una manera de fomentar el equilibrio en la distribución de las tareas familiares (Costa Rica, México, Cuba). Concordancia con la recomendación general N. 24 - 12 de la convención.

OIT-Conferencia 2009: Adoptó la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, instando a los gobiernos a formar políticas adecuadas de equilibrio en la distribución de responsabilidades laborales y familiares. Incluye expresamente las licencias de paternidad. (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009).

Código de Trabajo Ecuatoriano: Reforma R.O. Suplemento 528 de 13-02-2009. Se reconocen las licencias-permisos por paternidad (art. 152 y siguientes). El padre tiene derecho a 10 días, con posibilidad de extensión en 5 días por nacimiento múltiple o cesárea (Ministerio del Trabajo, 2005).

Casos de legislación internacional y recomendaciones CEDAW (Barría, 2020):

Finlandia: cada progenitor recibe un permiso de 7 meses y las mujeres embarazadas recibirán un mes adicional (que se suma al beneficio anterior). En el caso de las familias monoparentales, el trabajador o la trabajadora podrá utilizar los 14 meses disponibles.

Suecia: es el país que tiene la licencia laboral pagada más generosa de Europa: 16 meses para cada familia, de los cuales tres meses están asignados obligatoriamente a cada progenitor.

Paraguay y Venezuela: brindan 14 días de licencia parental.

Recomendación CEDAW- Costa Rica: Sobre el derecho legal al permiso de paternidad remunerado y la distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre mujeres y hombres (párrafo 29, inciso d).

Recomendación CEDAW - Cuba: El Comité pide al Estado que garantice la igualdad de oportunidades de la mujer en el mercado de trabajo y le insta: (...) c) A que aliente a los hombres a que compartan las responsabilidades parentales en pie de igualdad con las mujeres, en particular aprovechando la posibilidad de tomarse licencias de paternidad.





Objetivo principal

Promover la igualdad de género a través de la implementación de una política institucional de licencias de paternidad y de una vinculación activa de los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas.



Objetivo específico

- ✓ *Desarrollar una política de licencia de paternidad y cuidado de los hijos e hijas para la empresa o institución.*
- ✓ *Promover el derecho a la licencia parental.*
- ✓ *Equilibrar la responsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de las hijas e hijos, favoreciendo así y mejorando las posibilidades de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.*



Metodología

Incorporación de un plan de comunicación interna/externa: Medio de información para sensibilizar sobre nuevas iniciativas de la empresa.

Implementación de la política de licencia de paternidad y cuidado de los hijos e hijas: Con el objetivo de apoyar la licencia parental, incluyendo beneficios, lineamientos para todo tipo de familia y la estandarización de las reglas, a modo de cubrir todos los cargos de la empresa.

Programa de bienestar integral: Con el propósito de garantizar programas de capacitación para padres y tipos de familia, el programa debe:

- Tener una guía de paternidad activa;
- Fomentar y sensibilizar el apoyo a la equidad parental;
- Contar con un programa de desarrollo interno que garantice reemplazos en casos de licencia parental;
- Implementar un taller mensual o bimensual donde se socialice la importancia del cuidado de los hijos e hijas y el impacto positivo que tiene la vinculación en el cuidado por parte de los hombres, tanto para los hijos como para las madres.

Responsables

Gobierno corporativo:

- Apoyo desde el liderazgo
- Aprobación de políticas

Recursos humanos

- Implementación
- Diseño de las políticas
- Plan de capacitación
- Comunicación interna

Financiero

Sostenibilidad

Legal

Comunicación corporativa



Recursos

Recursos Humanos



- Sensibilización
- Comunicación interna
- Comunicación externa (imagen corporativa, marca empleadora)
- Gestión social (seguimiento al personal)

Recursos Tecnológicos



- Plataformas de comunicación interna

Planificación Financiera



- Presupuesto anual de la compañía (capacitación, comunicación, bienestar social, salud y seguridad ocupacional).

Indicadores



Indicador de bienestar:

Número de personas que participan en los talleres de cuidado.



Indicador de gestión del proceso:

- Porcentaje de hombres y mujeres acogido a la licencia de maternidad y paternidad.
- Porcentaje de nivel de satisfacción de los hombres que han accedido a la licencia de paternidad y de su vinculación activa en el cuidado de los hijos e hijas.

Importante: Estos indicadores deben estar plasmados en la política donde se especifique como se va a levantar la información de estas métricas con ejemplos.





Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial y cadena de suministros y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres

Tema: **Proceso de compras con enfoque en género**

¿Por qué está asociado al principio Wep?

Este capítulo promueve las acciones de sostenibilidad que puedan surgir desde el exterior de la organización, en su cadena de suministro. A través de políticas y programas, se promueve establecer una cadena de valor inclusiva que elimine los estereotipos de género.

Contexto

En Ecuador no existe una legislación específica para la implementación del enfoque de género en los procesos de adquisiciones. Lo más cercano a eso es el artículo cuarto de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública – LOSN-CP, el cual indica: “Para la aplicación de esta ley y de los contratos que de ella deriven, se observarán los principios de legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad y participación nacional” (Ley orgánica del sistema nacional de contratación pública, 2013).

Este fragmento habla sobre la inclusión en general. Sin embargo, el 9 de marzo de 2022, el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) presentó la estrategia de igualdad de género en las compras públicas: Cuidándonos. Aún no existe una ley o normativa al respecto, pero según su contenido promete ser una interesante guía para seguir y aplicar en diferentes ámbitos.

La crisis no ha sido neutral en términos de género. Los condicionantes económicos y sociales de desigualdad que enfrentan las mujeres se han agravado como resultado del impacto de la pandemia. La crisis de COVID-19 ha profundizado las principales causas estructurales de desigualdad de género, causando un incremento de la desigualdad socioeconómica. Ello se refleja en un aumento de la pobreza y la sobrerrepresentación de las mu-

jes en hogares pobres, un alza en el desempleo femenino y en la salida de un número importante de mujeres del mercado laboral, debido a su presencia en los sectores más afectados por la ralentización económica causada por la pandemia (ONUMujeres, 2022).

La igualdad de género no sólo es un imperativo ético fundamental, sino también una condición para alcanzar un desarrollo sostenible e inclusivo a largo plazo. Son múltiples los estudios que demuestran los beneficios económicos, sociales y políticos de la equidad de género. Si las mujeres tuvieran la misma participación que los hombres en la economía, el potencial de crecimiento del PIB mundial podría ser un 26% mayor y, en el caso de América Latina, podría alcanzar un aumento del 34% del PIB regional anual (ONUMujeres, 2022).

Según Vásquez y Sherman (2013), cada año las grandes empresas gastan millones en adquirir bienes y servicios, pero lastimosamente solo el 1% de las adquisiciones son de empresas pertenecientes a mujeres. Las corporaciones que no tienen en cuenta a las empresas de mujeres dejan pasar una buena oportunidad de ampliar sus mercados, diversificar sus cadenas de suministro e impulsar el crecimiento económico, contribuyendo a la vez a mejorar las vidas de las mujeres y las niñas de todo el mundo (Chin, 2017).



Objetivo principal

Promover el desarrollo de una cadena de valor inclusiva, a través de herramientas que faciliten la implementación de prácticas de igualdad de género.



Objetivo específico

- ✓ *Desarrollar directrices para que las compañías implementen prácticas de igualdad de género en sus procesos de adquisición de bienes o servicios.*
- ✓ *Sensibilizar a las organizaciones sobre la importancia de incorporar procesos de igualdad de género en sus políticas y procesos de compras.*



Metodología

Para las corporaciones, invertir en empresas que pertenecen a mujeres e integrarlas en sus cadenas de suministro es sencillamente una «opción económica inteligente». En la actualidad, las empresas que pertenecen a mujeres contribuyen de manera significativa a la economía mundial, pero su potencial económico sigue estando en gran medida subutilizado o desaprovechado (Chin, 2017).

Washington (2004) propuso un modelo de tres etapas para evaluar la madurez de las iniciativas en materia de diversidad de los proveedores y elaborar estrategias para su aplicación en el futuro:

1ª Etapa

En la primera etapa, las empresas suelen adoptar una actitud reaccionaria y no cuentan con estrategias amplias para desarrollar y ejecutar planes de diversidad de proveedores y hacer un seguimiento de su ejecución. Aunque las empresas desean contar con estos planes, no se han comprometido a dedicar los recursos necesarios para garantizar su éxito. En la primera etapa, muchas empresas participan en las actividades de los grupos de promoción y las apoyan, como una estrategia de relaciones públicas, pero no están trabajando para producir resultados concretos en este proceso. Washington observa que la mayoría de las empresas de Fortune 1000 no tienen programas de diversidad en este ámbito. Y las que sí los tienen, cumplen en muy pocos casos los requisitos de la primera etapa.

2ª Etapa

Segunda etapa. En esta fase, las empresas suelen tener un plan integral de diversificación de los proveedores y han nombrado a un administrador principal responsable de su ejecución. Las empresas han establecido sistemas de seguimiento y gestión, llevan a cabo periódicamente análisis de los gastos y detectan oportunidades para su cadena de suministro y actividades de gran alcance en materia de abastecimiento. También buscan oportunidades para asignar a las empresas diversas el estatus de proveedores preferentes. Sin embargo, en esta etapa de madurez, la diversificación de los proveedores sigue siendo, en gran medida, un programa centralizado que todavía no es parte integrante de la empresa.

3ª Etapa

Tercera etapa. Las escasas empresas que han llegado a esta etapa han elaborado, ejecutado y administrado un plan y una estrategia de ejecución amplios, han evaluado los progresos registrados en el logro de los objetivos, han hecho un seguimiento de dichos progresos y han introducido ajustes en caso necesario, todo ello en el marco de sus requisitos y sus actividades diarias. En esta etapa, la diversificación de los proveedores ya forma parte de la cultura y la práctica corporativas.



Directrices sobre mejores prácticas*

- **Objetivo 1:** Establecer una política corporativa y obtener el apoyo de los cuadros directivos de la corporación.
- **Objetivo 2:** Elaborar un plan corporativo de desarrollo de proveedores para empresas de propiedad de mujeres.
- **Objetivo 3:** Establecer comunicaciones integrales internas y externas.
- **Objetivo 4:** Detectar oportunidades para las empresas de propiedad de mujeres en materia de abastecimiento estratégico y de gestión de la cadena de suministro.
- **Objetivo 5:** Establecer un proceso integral de desarrollo de los proveedores.
- **Objetivo 6:** Establecer mecanismos de seguimiento, presentación de informes y definición de objetivos.
- **Objetivo 7:** Establecer un plan de mejora continua.
- **Objetivo 8:** Establecer un programa para el segundo nivel.

*Revisar el documento donde detalla el paso a paso para cumplir cada uno de los 8 objetivos sobre mejores prácticas.

El modelo de tres etapas propuesto por Washington no solo constituye un instrumento útil para evaluar la madurez de los programas de diversidad de los proveedores, sino que también ofrece a las empresas información muy valiosa sobre los motivos por los que sus propios programas no están produciendo el rendimiento de la inversión previsto, y sobre los ajustes necesarios para seguir adelante (Chin, 2017).

Las corporaciones que no tienen en cuenta el papel que pueden desempeñar las empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro dejan pasar una buena oportunidad para ampliar sus mercados, diversificar sus cadenas de suministro, consolidar la fidelidad a la marca y mejorar su reputación, al mismo tiempo que mejoran las vidas de las mujeres y las niñas de todo el mundo (Chin, 2017).



Responsables

Gobierno corporativo

Apoyo en la ejecución de las directrices sobre mejores prácticas.

Compras & abastecimiento

Evaluar la madurez de las iniciativas en materia de diversidad de los proveedores y elaborar estrategias para su aplicación en el futuro.

Gerencias y jefaturas

Seguimiento, control y mejora continua.

Legal

Contratación de proveedores.

Comunicación corporativa

Difusión interna y externa de mejores prácticas para la selección de proveedores.



Recursos

Recursos Humanos



- Evaluación de proveedores
- Elaboración de estrategias
- Seguimiento, control y mejora continua
- Contratación de proveedores
- Comunicación interna y externa (implementación de mejores prácticas)

Planificación Financiera



- Presupuesto anual de compañía (capacitación, comunicación)

Indicadores



- Número de empresas de propiedad de mujeres que participan en las cadenas de suministro de la corporación en general.
- Número de empresas de propiedad de mujeres que participan en las cadenas de suministro de la corporación, por sector.
- Número de empresas de propiedad de mujeres que participan en las cadenas de suministro de la corporación, por tamaño.
- Gastos totales de la corporación en adquisiciones a empresas de propiedad de mujeres.
- Porcentaje de los gastos de la corporación en adquisiciones que van a parar a empresas propiedad de mujeres.



Tema: **Matriz de condiciones para seleccionar consultoras y emprendimientos con enfoque de género.**

A continuación, se detallan los criterios mínimos que se requieren desde ONU Mujeres para temas de consultorías sobre igualdad de género en el sector privado.

Según el tipo de trabajo, se refuerza la parte de experiencia con experiencias demostrables en el área requerida.



Formación Académica

- Título de tercer nivel en relaciones internacionales, relaciones públicas, administración de empresas, marketing, economía o áreas afines.
- Título de cuarto nivel en negocios internacionales, responsabilidad social corporativa, administración de empresas, cooperación internacional o afines.
- Estudios demostrables en igualdad de género y derechos de las mujeres. Dependiendo del tipo de trabajo, se solicita título de cuarto nivel en igualdad de género y derechos de las mujeres.



Experiencia Profesional

- Experiencia profesional (al menos 3) en el diseño, implementación y seguimiento de iniciativas empresariales de inclusión, diversidad y/o cumplimiento de estándares de derechos humanos.
- Al menos 2 experiencias demostrables de trabajo en relaciones públicas, comunicación o responsabilidad social corporativa con el sector privado.
- Experiencia profesional (al menos 3) en proyectos o iniciativas a favor de la igualdad de género y derechos de las mujeres.



Anexos



Glosario de términos

Equidad: La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad. (Mujeres, 2016)

Igualdad: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. (Mujeres, 2016)

Acoso: Acosar es perseguir, con empeño y ardor, sin darle tregua al reposo, a una persona o animal. El acoso puede darse en cualquier ámbito y lo puede sufrir cualquier individuo sin distinción social, educativo, económico. (Coelho, 2011)

Discriminación: El significado más común de discriminación se refiere al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad. (Morales, 2019)

Violencia: La violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica. (Mujeres, 2016)

Brecha de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condi-

ción o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres (Mujeres, 2016).

Licencia: Es la facultad o permiso atribuido a una persona para ejercer una actividad, o gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las ordinarias, por situaciones particulares. (DeConceptos.Com, 2022)

Inclusión: La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. (Coelho, 2011)

Sexualidad: La sexualidad es un aspecto central del ser humano que está presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se experimentan o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales. (Salud, 2018)

Género: El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se

espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. (Mujeres, 2016)

Sexo: El sexo son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos. En el uso general de muchos idiomas, el término «sexo» se utiliza a menudo en el sentido de «actividad sexual», aunque para usos técnicos en el contexto de la sexualidad y los debates sobre salud sexual se prefiere la definición anterior. (Salud, 2018)

Grupos vulnerables: son agrupaciones o comunidades de personas que se encuentran en una situación de riesgo o desventaja. Por lo general se considera que el Estado debe asistir a quienes padecen la vulnerabilidad (Porto & Gardey, 2018)

Derechos reproductivos: Los derechos reproductivos descansan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas y personas de decidir libre y responsablemente la cantidad de hijas/os que tendrán, en qué momento y su espaciamiento, y de tener la información y los medios para hacerlo, y el derecho de lograr el nivel más alto de salud sexual y reproductiva. También incluyen el derecho de tomar todas las decisiones acerca de la reproducción libre de discriminación, coerción y violencia. (Mujeres, 2016)

Referencias

Coelho, F. (2011). Significados. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/inclusion/>
DeConceptos.Com. (2022). Obtenido de DeConceptos.Com: <https://deconceptos.com/general/licencia>
Morales, A. (04 de Junio de 2019). Significados. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/discriminacion>
Mujeres, O. (2016). Profundicemos en términos de género. Guatemala.
Porto, J. P., & Gardey, A. (2018). Definicion.de. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/grupos-vulnerables/>
Salud, O. M. (2018). La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo. Ginebra.



Anexo 1

Política de prevención y atención del acoso por razón de género

Objetivos

- Fomentar una cultura de prevención de la discriminación, el acoso por razón de género y toda forma de acoso laboral en todas las áreas de la organización.
- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso por razón de género y toda forma de acoso laboral en todos los espacios de la organización.
- Implementar mecanismos ágiles para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas, respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

Alcance

La presente política es de carácter obligatorio para todos los trabajadores, quienes tienen la responsabilidad de conocer y cumplir con todos los aspectos de este documento.

En caso de que exista algún incumplimiento a esta política por parte de terceros con los cuales la empresa mantiene una relación comercial, los trabajadores tienen la obligación de presentar internamente la denuncia, siguiendo el proceso establecido para ello.

Responsabilidades

Gerente de Recursos Humanos

Aprueba la política de prevención y atención del acoso por razón de género.

Gerente de Recursos Humanos

Asegura el cumplimiento de la política de prevención y atención del acoso por razón de género.

Glosario de términos

• **Discriminación en el espacio laboral:** Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basado en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, porte de VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado

civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Se entenderá también por discriminación de una persona cuando se prefiera a una sobre otra como, por ejemplo, la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

Acoso por razón de género: Se denomina acoso por razón de género o sexo a aquellas situaciones o comportamientos no deseados hacia una persona a causa de su género, con el objetivo de atentar contra su derecho a la dignidad y el efecto de generar un entorno hostil, ofensivo, intimidatorio o degradante. Por lo tanto, el acoso por razón de género está dentro del acoso o bullying laboral.

Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, injustificada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento, entre trabajadores o con proveedores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Por ejemplo, se entenderá como acoso laboral lo siguiente:

- Ofender o humillar física o verbalmente;
- Gritar, amenazar o intimidar a alguien;
- Hacer chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre la raza, nacionalidad, lugar de nacimiento, religión, edad, identidad de género, orientación sexual, estado civil, idioma, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, estado de salud, discapacidad, estatura o peso de una persona.

Acoso sexual: tipo de acoso que se define como un comportamiento ofensivo o humillante, de índole sexual, que tiene como consecuencia un ambiente de trabajo intimidante, no deseado, hostil u ofensivo para quien lo recibe.

De igual manera, existe acoso sexual cuando se imponen condiciones sexuales al trabajo u oportunidades de empleo de la persona.

Por ejemplo, se entenderá como acoso sexual lo siguiente:

- Besar, pellizcar, frotar o acariciar el cuerpo o la ropa de una persona de manera inapropiada y sin consentimiento.
- Pedir citas o favores sexuales.
- Realizar ademanes, comentarios o gestos faciales sexualmente ofensivos.

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Se entenderán como violencia contra la mujer en el ámbito laboral todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, la contrata-

ción, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina la ley orgánica para erradicar la violencia contra las mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, trabajadores o gerencias de la compañía, independientemente de la correlación jerárquica.

Factores de riesgo psicosocial: Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar y la salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

Lenguaje positivo: El lenguaje significa entender, apreciar y usar las palabras que formulamos de una manera efectiva y beneficiosa para mejorar la comunicación, la relación con los demás y con uno mismo, y para la toma de decisiones. El lenguaje positivo es una de las herramientas que le permite a la sociedad funcionar, integrarse, forjarse objetivos comunes y alcanzar metas. El hombre, cuando recibe mensajes de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, se convierte en un personaje proactivo y motivado.

Inclusión social: es el proceso de mejorar la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad. Sin embargo, no es lo mismo que igualdad.

Igualdad: es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia. Desde el punto de vista práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.



“Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia en los Espacios de Trabajo ,6).

El convenio 190. Art 1 de la Organización Internacional del Trabajo dice que:
La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El convenio 190. Art 9 de la Organización Internacional del Trabajo dice que:

Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Todo miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y la migración;
- Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

- Respetar la confidencialidad relacionada con el proceso de investigación en cualquier etapa.
- Se prohíbe cualquier acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso por razón de género, acoso laboral o toda forma de violencia en el trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

- Cumplir con las directrices y principios de la presente política para evitar cualquier acto de acoso, discriminación o violencia en LA ORGANIZACIÓN.
- Todo trabajador que haya evidenciado un caso de acoso, violencia o discriminación tiene la obligación de denunciarlo, en conformidad con la presente política.
- Cooperar con las investigaciones de casos de discriminación, cualquier tipo de acoso y violencia.

Obligaciones de la empresa

- Cumplir y precautelar el cumplimiento de la política, principalmente con las medidas de prevención, principios y procedimiento de denuncias.
- La empresa mantendrá y asegurará el procedimiento de presentación de denuncia, así como su tramitación, de manera confidencial e imparcial en la investigación.
- Adoptar todas las medidas y acciones que sean necesarias para evitar reincidencias o represalias en contra las víctimas, denunciantes o testigos que sean partícipes del proceso de investigación.

Proceso para la atención de denuncias por acoso laboral en el sector privado ¹

Fase 1. Denuncia	Denunciar cualquier evento donde ha sido víctima de acoso laboral. Podrá realizar la denuncia la persona afectada o su representante legal, así como también un tercero que haya sido testigo del acoso. En todos los casos se deberá guardar la confidencialidad del caso. La denuncia será presentada al departamento o proceso encargado del manejo del programa de riesgos psicosociales o a su vez al departamento de recursos humanos.
Fase 2. Contenido de la denuncia	• La denuncia deberá incluir los nombres de las personas involucradas; la relación entre ellas (por ejemplo: supervisor, compañero, jefe); las fechas y una descripción detallada del (de los) incidente(s). • Dentro de la denuncia se deberán detallar los documentos que sirvan para demostrar los posibles actos de acoso laboral, discriminación o violencia y, de ser el caso, los nombres de los testigos que podrían corroborar los hechos denunciados.
Fase 3. Investigación	• La investigación, recopilación de pruebas e informe final en caso de denuncia estará a cargo del Departamento de recursos humanos. • En los casos que sean necesarios, se constituirá un comité asesor conformado por las más altas gerencias de cada departamento de la compañía, quienes serán designados por el Departamento de recursos humanos. Este comité será el encargado de emitir el informe final y sus conclusiones. • En los casos que la compañía considere necesario, podrá contratar a terceros expertos para la realización de la investigación.
Fase 4. Acción y garantías del procedimiento	• Protección: A la intimidad y dignidad de las personas afectadas. • Confidencialidad: Se guardará estricta confidencialidad y reserva sobre toda la información derivada dentro de la investigación. • Imparcialidad: Se debe garantizar el tratamiento justo para las personas afectadas.



Fase 4.
Acción y garantías del
procedimiento

- Prohibición de represalias: Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia en los espacios laborales. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- No reincidencia: Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

Fase 5.
Resultado de la investi-
gación

- En un plazo máximo de 3 días laborables después de la recepción de la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos deberá iniciar la investigación. Ésta incluirá entrevistas, cotejamiento de documentos y solicitud de todo tipo de pruebas que puedan servir para demostrar el posible acoso laboral, discriminación o violencia dentro del lugar de trabajo.
- El informe con las conclusiones de si existe o no acoso deberá realizarse en un máximo de 10 días laborales.
- En el supuesto de que se concluya que sí existieron actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el lugar de trabajo, el Departamento de recursos humanos deberá detallar los nombres de los involucrados y posibles acciones disciplinarias, dependiendo de la gravedad de la falta y las pruebas que se tengan.
- Como parte del procedimiento de investigación y en caso de considerarlo necesario, se podrá separar temporalmente a la presunta víctima del ambiente o de la persona acusada.

¹ Este proceso está establecido dentro del Protocolo de Prevención y Actuación de casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, del Ministerio de Trabajo.

Medidas disciplinarias

El Departamento de recursos humanos podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias contra los denunciados o involucrados en actos de acoso por razón de género, acoso laboral, discriminación o violencia en el lugar de trabajo:

- Llamado de atención escrito, que constará en el archivo del trabajador.

- Multa del 10% de la remuneración, en caso de incurrir en faltas previstas dentro del Reglamento interno de trabajo.
- La presentación de solicitud de visto bueno en contra del denunciado.

Las medidas disciplinarias adoptadas dependerán de la gravedad de las faltas y su reincidencia.

Seguimiento al estado de las víctimas

Una vez concluida la investigación, de evidenciarse el acoso, discriminación o violencia laboral, el Departamento de recursos humanos mantendrá el seguimiento por no menos de 30

días calendario al trabajador afectado, con el fin de asegurar que haya cesado completamente la vulneración a su derecho a un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

Anexo 2
Encuesta de acoso laboral

Accede a la encuesta AQUÍ



Cuestionario LIP-60 de Leymann para la
Detección de Acoso Laboral

Con la finalidad de promover medidas de prevención, para mitigar y controlar el Acoso Laboral en una organización se creó el Cuestionario LIP-60 de Leymann, que ayuda a la identificación de las conductas de violencia psicológica de forma persistente y continua en el tiempo.

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

- 1: La conducta no ha tenido lugar, no la ha experimentado
2: La conducta ha tenido lugar con frecuencia mínima
3: La conducta ha tenido lugar con frecuencia moderada
4: La conducta ha tenido lugar con una alta frecuencia
5: Conducta experimentada con intensidad máxima

...

* Obligatorio

Subescala de desprestigio laboral

1. Critican su trabajo *

1

2

3

4

5

2. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo *

1

2

3

4

5

3. Le calumnian y murmuran a sus espaldas *

1

2

3

4

5

4. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted *

1

2

3

4

5



5. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Las personas que le apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Ocultan sus habilidades y competencias especiales *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Exageran sus fallos y errores *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Informan mal sobre su permanencia y dedicación *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Controlan de manera muy estricta su horario *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Cuando solicitan un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho, se lo niegan o le ponen pegas y dificultades *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Subescala de entorpecimiento del progreso

14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Le asignan un trabajo humillante *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Le obligan a hacer tareas absurdas e inútiles *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Le obligan a realizar tareas humillantes *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

22. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



23. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. No consigue hablar con nadie, todos le evitan *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. Prohíben a sus compañeros que hable con usted *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29. No le pasan las llamadas o dicen que no está *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31. Reciben llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

32. Recibe escritos y notas amenazadoras *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

33. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarle *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

34. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo * 

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

35. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

36. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su computador) *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

37. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Subescala de intimidación manifiesta

38. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

39. Le interrumpen cuando habla *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

40. Le gritan o le regañan en voz alta *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

41. Se le amenaza verbalmente *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

42. Le ponen en ridículo, se burlan de usted *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



43. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Subescala de desprestigio personal

44. Critican su vida privada *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

45. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

46. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

47. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

48. Ridiculizan o se burlan de su vida privada *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

49. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

50. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Subescala adicional

51. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

52. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

53. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

54. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

55. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

56. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

57. Le amenazan con violencia física *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

58. Reciben ataques físicos leves, como advertencia *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

59. Le atacan físicamente sin ninguna consideración *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

60. Recibe agresiones sexuales, físicas directas *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



Anexo 3
Ficha médica

A. DATOS DEL ESTABLECIMIENTO - EMPRESA Y USUARIO
INSTITUCIÓN DEL SISTEMA O NOMBRE DE LA EMPRESA
RUC
CIU
ESTABLECIMIENTO DE SALUD
NÚMERO DE HISTORIA CLÍNICA
NÚMERO DE ARCHIVO
PRIMER APELLIDO
SEGUNDO APELLIDO
PRIMER NOMBRE
SEGUNDO NOMBRE
SEXO
EDAD (AÑOS)
RELIGIÓN
GRUPO SANGUÍNEO
LATERALIDAD
ORIENTACIÓN SEXUAL
IDENTIDAD DE GÉNERO
DISCAPACIDAD
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO
PUESTO DE TRABAJO (CUIO)
ÁREA DE TRABAJO
ACTIVIDADES RELEVANTES AL PUESTO DE TRABAJO A OCUPAR
B. MOTIVO DE CONSULTA
DESCRIPCIÓN
C. ANTECEDENTES PERSONALES
ANTECEDENTES CLÍNICOS Y QUIRÚRGICOS
DESCRIPCIÓN
ANTECEDENTES GINECO OBSTÉTRICOS
MENARQUÍA
CICLOS
FECHA DE ÚLTIMA MENSTRUACIÓN
GESTAS
PARTOS
CESÁREAS
ABORTOS
HIJOS
VIDA SEXUAL
MÉTODO DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR
EXÁMENES REALIZADOS
PAPANICOLAOU
COLPOSCOPIA
EXÁMENES REALIZADOS
ECO MAMARIO
MAMOGRAFÍA
ANTECEDENTES REPRODUCTIVOS MASCULINOS
EXÁMENES REALIZADOS
ANTIGENO PROSTÁTICO
ECO PROSTÁTICO
HÁBITOS TÓXICOS
CONSUMOS NOCIVOS
ESTILO DE VIDA
D. ANTECEDENTES DE TRABAJO
ANTECEDENTES DE EMPLEOS ANTERIORES
EMPRESA
PUESTO DE TRABAJO
ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑABA
TIEMPO DE TRABAJO
RIESGO
OBSERVACIONES
ACCIDENTES DE TRABAJO (DESCRIPCIÓN)
FUE CALIFICADO POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL CORRESPONDIENTE:
ENFERMEDADES PROFESIONALES
FUE CALIFICADO POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL CORRESPONDIENTE:

E. ANTECEDENTES FAMILIARES (DETALLAR EL PARENTESCO)
1. ENFERMEDAD CARDIO-VASCULAR
2. ENFERMEDAD METABÓLICA
3. ENFERMEDAD NEUROLÓGICA
4. ENFERMEDAD ONCOLÓGICA
5. ENFERMEDAD INFECCIOSA
6. ENFERMEDAD HEREDITARIA/ CONGÉNITA
7. DISCAPACIDADES
8. OTROS
F. FACTORES DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL
PUESTO DE TRABAJO / ÁREA
ACTIVIDADES
FÍSICO
MECÁNICO
QUÍMICO
BIOLOGICO
ERGONOMICO
PSICOSOCIAL
MEDIDAS PREVENTIVAS
G. ACTIVIDADES EXTRA LABORALES
DESCRIPCIÓN
H. ENFERMEDAD ACTUAL
DESCRIPCIÓN
I. REVISIÓN ACTUAL DE ÓRGANOS Y SISTEMAS
1. PIEL - ANEXOS
2. ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS
3. RESPIRATORIO
4. CARDIO-VASCULAR
5. DIGESTIVO
6. GÉNTICO - URINARIO
7. MÚSCULO ESQUELÉTICO
8. ENDOCRINO
9. HEMO LINFÁTICO
10. NERVIOSO
J. CONSTANTES VITALES Y ANTROPOMETRÍA
PRESIÓN ARTERIAL
TEMPERATURA
FRECUENCIA CARDÍACA
SATURACIÓN DE OXÍGENO
FRECUENCIA RESPIRATORIA
PESO
TALLA
ÍNDICE DE MASA CORPORAL
PERÍMETRO ABDOMINAL



MANUAL DE **IGUALDAD** DE GÉNERO

CHUBB

LÍDERES POR LOS  DS



Pacto Global
Red Ecuador