

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 1 de 10	

1. OBJETIVO

Establecer las acciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de discriminación, acoso y violencia en el entorno laboral.

2. ALCANCE

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todos los colaboradores que prestan servicios laborales en **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**

3. MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

- **Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.
- **Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 2 de 10	

CÓDIGO DEL TRABAJO

- **Art. 46 “Definición de acoso laboral:** Debe entenderse por acoso laboral 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. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

AM. 082 NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL

- **Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.-** En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

AM MDT- 2020 – 244 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

- **Art. 3.- De las responsabilidades** Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DICRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 3 de 10	

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”.

4. DEFINICIONES

- Discriminación.-** Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con 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, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria

- Violencia en el lugar de trabajo.** - La definición genérica de violencia en el lugar de trabajo, según la Organización Mundial de la Salud, se refiere a “todos aquellos incidentes en los que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto entre el domicilio particular y el trabajo, con la implicación de que se amenace explícitamente o implícitamente su seguridad, bienestar o salud”
- Incidente violento en el lugar de trabajo.** - Cualquier actitud que conlleve abuso verbal o físico, amenazas o cualquier otro comportamiento intimidatorio, ataque físico intencionados, amenazas verbales o con un arma ofensiva, coacción o ataque verbal cometido por cualquier trabajador contra un compañero en el cumplimiento de su ejercicio profesional mediante el cual causa un daño físico o psicológico en el mismo.

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 4 de 10	

- **Autor.** - La persona que comete los actos de violencia o que incurre en cualquiera de los comportamientos que provoquen un incidente violento contra el compañero de trabajo.
- **Víctima.** - El trabajador que es objeto de un incidente de violencia en relación con su trabajo, conforme a la definición de violencia en el lugar de trabajo.
- **Acoso laboral.**- Se entiende por acoso laboral 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.
- **Acoso Sexual.** - Se define como un tipo de violencia, verbal, no verbal, física, psicológica y conductual, que ejerce una persona sobre otra, cuando la receptora no desea estas implicaciones sexuales, en el entorno personal o profesional. El objetivo directo o indirecto del acosador es posicionarse en una situación de superioridad, poder y control; atentar contra la dignidad de la víctima, intimidarla, humillarla y crear un ambiente inseguro, hostil u ofensivo.

5. CONSIDERACIONES GENERALES

- ✓ Los conflictos interpersonales, discriminación, acoso psicológico, acoso sexual, en el ámbito laboral, son situaciones de violencia física y psicológica, con distintos niveles de intensidad y gravedad. Se manifiestan en comportamientos que humillan, discriminan, debilitan y/o de amenaza hacia un empleado o grupo de empleados. El estrés laboral tiene una evidente conexión fáctica por cuanto suele presentarse de forma simultánea o relacionada. Sin embargo, cada uno de ellos tiene un tratamiento diferente. Por ello, el presente procedimiento de actuación trata de dar respuesta mediante diferentes medidas preventivas, correctivas y de intervención, a las situaciones de conflicto, discriminación, acoso y violencia entre los trabajadores y trabajadoras.

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 5 de 10	

- ✓ La Alta Dirección del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, obligación que debe extenderse a la protección y prevención que puedan ser objeto de comportamientos ilícitos por parte de otros empleados.
- ✓ Existe una serie de principios básicos, como son, fundamentalmente, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la dignidad en el trabajo, el derecho del trabajador a su intimidad e integridad y el derecho a su salud, así que los actos y conductas contrarios a los mismos, se entenderán como violencia en el trabajo.
- ✓ La Alta Dirección del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**, debe concienciarse del problema de la discriminación, acoso y violencia en el trabajo; en este sentido, deberán adoptar medidas tendentes a la mejora de la organización generando un clima laboral de satisfacción y plenitud, que repercuta favorablemente en la salud y bienestar de sus trabajadores y trabajadoras de la organización.

6. METODOLOGÍA

6.1. DETECCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO.

La Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL** puede identificar situaciones de discriminación, acoso y/o violencia en el trabajo a través de las siguientes actuaciones:

Evaluación de riesgos. - La Unidad de seguridad y Salud en el Trabajo, debe analizar las condiciones de trabajo susceptibles de producir daños a la salud, tratando de abordar las causas en el origen, y valorar su repercusión en la salud del empleado (prevención primaria). En la metodología de evaluación de riesgos psicosociales se realizará conjunto Talento Humano y se deberá tener en cuenta aquellos factores que permitan identificar riesgos relacionados con cualquier situación de discriminación, acoso y violencia en el trabajo.

Vigilancia de la salud. - Mediante la vigilancia de la salud se pueden identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas (prevención primaria y secundaria).

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DICRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 6 de 10	

Solicitud de evaluación de condiciones de trabajo. - El propio trabajador o trabajadora puede solicitar una evaluación de las condiciones de trabajo, mediante los medios habituales de comunicación con La Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Talento Humano del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**

7. MEDIDAS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

- El área de Talento Humano en conjunto con la Unidad de Seguridad y Salud del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL** contarán con los medios necesarios para intervenir en situaciones de discriminación, acoso y violencia en el entorno laboral; comprometiéndose la Alta Dirección, a facilitar la formación necesaria en materia de prevención, manejo y detección de conflictos, acoso psicológico, acoso sexual y violencia física/psicológica en el entorno laboral.
- Cuando se trate de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de profesionales expertos en la materia, ajenos a los Servicios de Prevención.
- Se deberán considerar los riesgos de naturaleza psicosocial que se identifiquen en las evaluaciones iniciales de riesgos, tales como baja productividad, ausentismo, sobrecarga carga mental, estilos de liderazgo poco participativos, doble presencia, baja autoestima y en general insatisfacción laboral.
- Así mismo se deberá valorar la especial vulnerabilidad de cada trabajador o trabajadora a la situación de violencia, bien por existir indicios o situaciones de riesgo detectadas, haber sufrido alguna agresión, llevar mucho tiempo expuesto a situaciones de tensión emocional (servicio, turnos, etc.) o tener problemas personales.
- Con objeto de favorecer la participación de los trabajadores y trabajadoras en la identificación de riesgos y la prevención de las agresiones en el entorno de trabajo, se realizarán encuestas bajo metodologías validadas que permitan valorar la percepción de situaciones de riesgo por parte de los trabajadores, el impacto de los riesgos en el estado de salud física y mental de las personas y el grado de satisfacción laboral

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DICRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 7 de 10	

- Se deberán comunicar y registrar todos los incidentes que impliquen violencia física, verbal o psicológica y aun los incidentes menores o posibles en los que no se ha causado daño.
- El Comité de Seguridad y Salud del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL** (Comité Paritario) deberá incluir dentro de su programa anual el análisis de los posibles actos o incidentes de violencia laboral que pudieran suceder, así también emitirá posibles acciones correctivas y preventivas para la eliminación o reducción de riesgos tanto del medio ambiente de trabajo como organizacionales o psicológicos de los trabajadores
- **Información y formación.**- Todos los trabajadores serán parte de los programas y recibirán información, charlas, talleres para identificar situaciones de conflicto mediante las siguientes actividades:
 - I. Charla sobre Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
 - II. Charla sobre Prevención de Violencia Psicológica Laboral
 - III. Charla sobre discriminación laboral
 - IV. Charla sobre Acoso Laboral y Sexual
 - V. Taller de clima laboral
 - VI. Evaluación de Riesgos Psicosociales

8. PAUTAS DE ACTUACIÓN EN CASO DE COMPROBARSE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL – VIOLENCIA PSICOLOGICA.

- Los incidentes o actos de discriminación, acoso y violencia en el espacio laboral que ocurran, una vez que hayan fallado los mecanismos preventivos, deben de seguir un circuito establecido que contemple la asistencia médica, la declaración e investigación del incidente y el apoyo psicológico al trabajador afectado.
- El trabajador o trabajadora, deberá comunicar el incidente o agresión de manera verbal o escrita al área de Talento Humano con el fin de adoptar las medidas oportunas.

 OMNI HOSPITAL Honramos la Vida	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DICRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 8 de 10	

- El trabajador o trabajadora se entrevistará lo antes posible con el área de Talento Humano presentando todas las pruebas y soportes que permitan definir que la agresión se ha presentado o que está ocurriendo; el trabajador o trabajadora también podrá presentar testigos, testimonios que corroboren la versión del afectado/a; en el caso de ser necesario recibirá asistencia médica inicial por el personal médico del **FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL**
- Una vez comprobada una posible situación de riesgo, el área de Talento Humano realizará todas las actuaciones oportunas para llevar a cabo la intervención, que puede consistir en:
 - ✓ Recogida y valoración de información.
 - ✓ Investigación de las posibles causas.
 - ✓ Evaluación de la situación.
 - ✓ Orientación y asesoramiento a trabajadores y responsables: en la eliminación y/o reducción del riesgo.
 - ✓ Informar en función de las actuaciones realizadas a las instancias necesarias o legales.
 - ✓ Si la gravedad del conflicto y/o nivel de riesgo lo requiere se orientará hacia propuestas de intervención inmediatas y denuncias ante los entes de control sin perjuicio de que el afectado pueda tomar acciones legales contra el agresor mediante la justicia común.
- El Responsable de Talento Humano valorará la necesidad de apoyo psicológico del trabajador agredido. El impacto de un incidente violento es muy variable, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y de quién haya sido el sujeto pasivo del mismo. En cualquier caso, estos incidentes generan una serie de consecuencias sobre el trabajador y ambiente laboral que es preciso tratar; por ello es importante dar una respuesta rápida y profesional que permita ayudar a recobrase del evento traumático en el caso del afectado/a.
- Este apoyo ha de ser a corto plazo, lo antes posible luego del acontecimiento de discriminación, acoso o violencia, y a largo plazo.

	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DISCRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 9 de 10	

- El área de Talento Humano en conjunto con la Unidad de Seguridad y Salud cumplimentarán la Hoja de Registro de Agresiones en sus propias bases de datos. De forma anual se analizará los índices estadísticos correspondientes a los datos de incidentes y/o agresiones ocurridas en un período.
- La aprobación y puesta en marcha de este procedimiento no exime a la Alta Dirección del FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL de llevar a cabo cuantas actuaciones estime oportunas en materia de prevención de riesgos laborales dirigidos a evitar y prevenir la aparición de cualquier tipo de violencia en el entorno laboral.

9. INDICADORES DE EVALUACIÓN

La organización definirá los indicadores de evaluación, tomando como referencia las actividades específicas de prevención y determinadas principalmente por la autoridad laboral haciendo énfasis en lo referente a información hacia los trabajadores sobre la prevención de todas las formas de violencia laboral psicológica a las que pudieran estar expuestos.

Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/Total de trabajadores y <u>servidores</u>)* 100	<input type="text"/>	<input type="text"/> %
10. Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron el protocolo/Total de trabajadores y <u>servidores</u>)* 100	<input type="text"/>	<input type="text"/> %
11. Realizar talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/Total de trabajadores y <u>servidores</u>)* 100	<input type="text"/>	<input type="text"/> %
12. Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.	(Número de campañas ejecutadas/Total de campañas <u>planificadas</u>)* 100	<input type="text"/>	<input type="text"/> %

El mejor indicador de efectividad del programa es la no ocurrencia de este tipo de incidentes.

 OMNI HOSPITAL Honramos la Vida	PROCEDIMIENTO	
	FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL	
	DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
	CÓDIGO: DAL-001 02/2021	REVISIÓN: 1
DICRIMINACIÓN – ACOSO LABORAL VIOLENCIA PSICOLÓGICA	PÁGINA: 10 de 10	

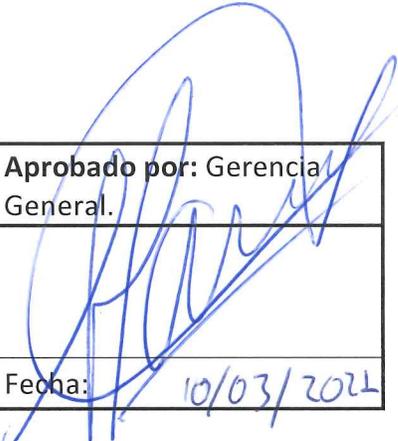
10. MEDIOS DE VERIFICACIÓN DEL PROGRAMA

- ✓ Registros de entrega recepción del protocolo
- ✓ Registros fotográficos
- ✓ Registro de asistencia a capacitaciones y charlas
- ✓ Informes del programa de Riesgos Psicosociales
- ✓ Indicadores del programa de Riesgos Psicosociales
- ✓ Registro de medidas propuestas y medidas implementadas
- ✓ Material y documentos informativos

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A definir por la organización basado en los siguientes parámetros.

- ✓ Desarrollo del Protocolo
- ✓ Socialización del Protocolo
- ✓ Entrega/recepción del Protocolo
- ✓ Envío de información por medios digitales y/o impresos
- ✓ Cronograma de capacitaciones
- ✓ Indicadores

Realizado por: Unidad de Seguridad y Salud	Revisado por: Talento Humano	Aprobado por: Gerencia General.
		
Fecha: 10/03/2021	Fecha: 10-03-2021	Fecha: 10/03/2021



HOJA DE REGISTRO DE DECLARACIONES DEL INVOLUCRADO

DAL- 003

FIDEICOMISO TITULARIZACIÓN OMNIHOSPITAL

Versión: 01

DATOS DEL COLABORADOR

Nombre y Apellidos: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Cargo: _____ Área: _____

DATOS DE LO OCURRIDO

Fecha : _____ Hora: _____ Lugar: _____

Describe con detalles todos los sucesos ocurridos que lo descarguen de la situación

Hubo testigos No _____ Si _____

En caso de ser afirmativo indicar nombres y apellidos

Firma del Jefe de Talento Humano

Firma del trabajador agredido