 <p>HOSPITAL VOZANDES QUITO "A la gloria de Dios y al Servicio del Ecuador"</p>	POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
Fecha: 01-08-2021	Fecha Revisión: 22-09-2021	Página: Página 1 de 5	
Elaborado por: Gerencia de Talento Humano	Aprobado por: Gerencia General		
Nivel de circulación:	Libre circulación		

OBJETIVO:

Contar con una fuerza laboral diversa y fomentar una cultura inclusiva para reforzar los compromisos como ciudadanos corporativos responsables, así como promover una mentalidad positiva, tolerante y abierta dentro de los colaboradores y con nuestros pacientes.

Así como también, involucrar mejor a todos los colaboradores, comprender y atender mejor a nuestros pacientes, fortalecer la marca empleadora y generar ideas creativas para alcanzar una ventaja competitiva para el Hospital.

ALCANCE:

La presente política es aplicable para todos los colaboradores del Hospital Vozandes Quito.

DESCRIPCIÓN:

Se entenderá como diversidad laboral a la acción de entender, aceptar y valorar las diferencias entre las personas que conforman el Hospital, estas diferencias pueden incluir desde raza, etnia, género, edades, religiones, discapacidades hasta educación, personalidad, capacidades, experiencias y bases de conocimiento.

1. Equidad de Género

El Hospital está comprometido con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En el Hospital Vozandes Quito el ser mujer u hombre no es un requisito para ningún puesto de trabajo, en el manual de cargos que maneja el Hospital no se distingue género para ninguna posición, se identifica los puestos de trabajo con los dos géneros gramaticales; determinando criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos que nunca tendrán que ver con características como el sexo, la edad, la situación familiar o la fuerza física.

En la publicación de los anuncios de las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo, no agresivo, que incluya tanto a las mujeres como a los hombres y detallando únicamente los requisitos esenciales.

Aprobado

Fecha

[Firma]
23-12-2021

POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Fecha: 01-08-2021	Fecha Revisión: 22-09-2021	Página: Página 2 de 5
Elaborado por: Gerencia de Talento Humano	Aprobado por: Gerencia General	
Nivel de circulación:	Libre circulación	

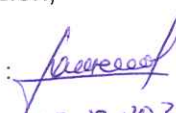
En las entrevistas y otras pruebas de selección que se realicen se garantiza la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto y no planteando preguntas como el estado civil, maternidad, etc.

Se procura contratar mujeres para áreas laborales donde la presencia femenina está subrepresentada y exista disponibilidad en el mercado laboral, o en su defecto, dar preferencia a la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, es decir, cuando ambos candidatos se muestren aptos. En la selección de la persona candidata se realiza una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona.

La selección de la persona candidata tiene que ser transparente y estar basada en criterios demostrables de modo que no haya lugar a ambigüedades.

El Hospital fomenta una cultura inclusiva por dos vías:

- Desde la vía normativa a través del “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”. Este protocolo establece lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las colaboradoras el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo.
- Desde la vía cultural:
 - Informando al personal sobre las políticas que aplica el Hospital para la no discriminación, fomentando un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
 - Aplicando de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.

Aprobado: 

Fecha: 23-12-2021

 HOSPITAL VOZANDES QUITO * A la gloria de Dios y al Servicio del Ecuador *	POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
Fecha: 01-08-2021	Fecha Revisión: 22-09-2021	Página: Página 3 de 5	
Elaborado por: Gerencia de Talento Humano	Aprobado por: Gerencia General		
Nivel de circulación:	Libre circulación		

- Brindando talleres de sensibilización en temáticas 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, inclusión social y eliminación de bromas sexistas.
- Promoviendo campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.
- Charlas dirigidas específicamente a los líderes del Hospital para garantizar la erradicación en cada área de todo tipo de discriminación.

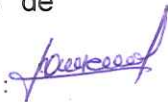
El HVQ impulsa equipos de trabajo igualitarios, es decir, ofrece las mismas capacitaciones y oportunidades de desarrollo y promoción a hombres y mujeres. Además, que impulsa el empoderamiento de las mujeres preparándolas para posiciones de liderazgo.

El Hospital cuenta con un manual de valoración de cargos lo cual permite tener una compensación acorde a la posición que cada persona ocupa sin importar si es hombre o mujer, así ofrece el mismo reconocimiento por su trabajo indistintamente del género.

A través de Bienestar Social se mantendrá comunicación directa con las mujeres en los sitios de trabajo para identificar cómo se sienten, quienes son y cuáles son sus motivaciones y necesidades, con el fin de identificar mejoras y fomentar el crecimiento y sentido de pertenencia con el HVQ. Así también, se mantendrá comunicación directa con los hombres en los sitios de trabajo con el acompañamiento del Servicio Pastoral.

2. Diversidad de Edad

El Hospital Vozandes Quito fomenta el empleo joven y el empleo para personas mayores (Generación X, Baby boomer y adultos mayores). A través de Proyectos como "Mi primer empleo" y "Empleo joven" del Ministerio de Trabajo cuyo objetivo es promover el empleo juvenil en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante la ubicación de jóvenes pertenecientes a Instituciones de Educación Superior en Pasantías, mediante programas Trainee HVQ. Así también, promover la contratación y la generación de plazas de empleo para jóvenes de entre 18 y 26 años y que no hayan tenido más de doce meses continuos de experiencia a jornada completa en relación de dependencia con alguna empresa. Todo esto con la finalidad de brindar experiencia profesional y de potenciar las oportunidades de empleabilidad para jóvenes.

Aprobado: 

Fecha: 23-12-2021

POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Fecha: 01-08-2021	Fecha Revisión: 22-09-2021	Página: Página 4 de 5
Elaborado por: Gerencia de Talento Humano	Aprobado por: Gerencia General	
Nivel de circulación:	Libre circulación	

Para personas mayores (40 a 60 años) el Hospital Vozandes Quito genera un proyecto “Mi empleo dorado”, cuyo objetivo es promover el empleo en personas adultas a partir de una edad en la que la empleabilidad se vuelve compleja, así el Hospital crea oportunidades y aporta a mejorar la calidad de vida de personas desempleadas que cumplan con el perfil del puesto requerido y que pueden alcanzar un alto nivel de compromiso al estar conscientes de que podría ser el último escalón en sus carreras, madurez para compartir especialmente con los talentos más jóvenes del Hospital y flexibilidad en el tema económico, como consecuencia de que muchas de estas personas han resuelto ya gran parte de sus obligaciones financieras.

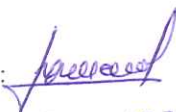
3. No Discriminación e igualdad de oportunidades

El Hospital Vozandes Quito fomenta la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todas las personas, no hace discriminación por nacionalidad u origen étnico, color, religión ni por sus capacidades.

De acuerdo con el Marco Legal impuesto con el Código de Trabajo específicamente, en el artículo 42 numeral 33, se determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% del total de trabajadores de cada empresa. El Hospital procura la contratación más allá de lo requerido por la ley.

El Hospital fomenta los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad a través de actividades como:

- Informar al personal sobre las políticas que aplica el Hospital para la no discriminación, fomentando un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación.
- Desarrollar e implementar el Plan de Bienestar Social que incluye programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral y una cultura inclusiva que contribuya a prevenir toda forma de discriminación.
- Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación.

Aprobado: 
 Fecha: 23-12-2021

POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Fecha: 01-08-2021	Fecha Revisión: 22-09-2021	Página: Página 5 de 5
Elaborado por: Gerencia de Talento Humano	Aprobado por: Gerencia General	
Nivel de circulación:	Libre circulación	

- Promoviendo campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación.
- Charlas dirigidas específicamente a los líderes del Hospital para garantizar la erradicación en cada área de todo tipo de discriminación.
- Actividades de inclusión como el HVQ Inclusivo que permitirá concienciar a todos los colaboradores del Hospital el respeto a las personas con discapacidad a través de talleres de sensibilización para adultos y también para niños (hijos o sobrinos de nuestros colaboradores).

Para abordar cualquier tipo de discriminación en el Hospital se ha diseñado un protocolo de actuación para estos casos (Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación), que contempla:

- Facilitar las denuncias: El Hospital facilita las cosas creando un enlace permanente para estos casos a través de un profesional (Bienestar Social) que garantiza la confidencialidad de la denuncia y promueva las acciones necesarias.
- Comunicación fluida y segura: El Hospital mantiene abiertos canales de comunicación para atender a las personas que se sientan discriminadas en su puesto de trabajo a través de reuniones con el personal, así como las encuestas de clima laboral.
- Notificación o reporte a un trabajador que esté promoviendo la discriminación: El hospital crea escenarios de retroalimentación o feedback discretos que permita ir mitigando este tipo de comportamientos a través de un comunicado de amonestación.

Aprobado:



Fecha: 23-12-2021