

FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA ESTADÍSTICO NACIONAL DEL ECUADOR



PGMO

Octubre, 2025

Procedimientos de Gestión de Mano de Obra

Antecedentes

En cumplimiento del **Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2)** sobre trabajo y condiciones laborales, el **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)**, en colaboración con la **Unidad del Proyecto del Banco Mundial**, ha desarrollado el presente procedimiento, el cual permite identificar las principales necesidades de mano de obra y los riesgos asociados. Este procedimiento facilita la **adopción** e implementación de las disposiciones relacionadas con las **condiciones laborales**, el **proceso de selección, capacitación y contratación**, la **salud y seguridad en el trabajo** (incluyendo el uso de **equipo de protección personal** y los planes de **preparación y respuesta ante emergencias**), el **código de conducta**, el **reporte de incidentes y accidentes**, y la prevención del **trabajo forzado** y el **trabajo infantil**, entre otros aspectos del proyecto *"Fortalecimiento del Sistema Estadístico del Ecuador"*.

Este documento **dinámico**, tiene una primera versión en las primeras etapas de preparación del proyecto y está sujeto a revisión y actualización a lo largo de su desarrollo y ejecución.

Contar con un **Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO)** claro y actualizado permitirá a las partes involucradas en el proyecto (como el personal de la unidad ejecutora, contratistas y subcontratistas, y trabajadores) comprender con precisión las exigencias relacionadas con las condiciones laborales específicas.

El PGMO se basa en el cumplimiento de las **leyes laborales nacionales**, el **EAS 2** y la **nota de orientación (NO) sobre el EAS 2**.

1. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

El INEC, para cada una de las operaciones que conforman el proyecto “Fortalecimiento del Sistema Estadístico del Ecuador”, considera varias modalidades de contratación: i) Contrato de servicios profesionales y/o técnicos especializados; y, ii) contrato de servicios ocasionales. Los que se detallan a continuación:

- **Contrato de servicios profesionales y/o técnicos especializados:** Regulados por el artículo 148 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el procedimiento establecido por el Ministerio del Trabajo, estos contratos se aplican cuando una actividad específica no puede ser realizada por el personal permanente o requiere una especialización particular. Al no ser un contrato laboral, no existe relación de dependencia con la institución, el pago se realiza contra entrega de productos y el tiempo de trabajo no está sujeto a un horario fijo. Para implementarlo, la Unidad Administrativa de Talento Humano (UATH) debe justificar la necesidad de esta modalidad de contratación.

- **Contrato de servicios ocasionales:** Están regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) para cubrir necesidades transitorias, permitiendo la ejecución de actividades temporales. La persona contratada debe cumplir con un perfil aprobado por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con el manual de puestos vigente, que incluye formación académica, aptitudes, título profesional y experiencia relevante. Al generar una relación de dependencia, el empleado recibe una remuneración mensual fija y los beneficios económicos aplicables al personal permanente, con las excepciones que la LOSEP establece (ver Sección 8).

Conforme a la temporalidad del proyecto, las contrataciones se realizarán entre 2022 y 2026, y serán gestionadas directamente por el INEC a través de sus Unidades de Talento Humano, tanto en Planta Central como en Coordinaciones Zonales (Litoral, Centro y Sur).

1.1. Número de trabajadores del proyecto

El número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto “Fortalecimiento del Sistema Estadístico del Ecuador”, diferenciados por componente, son los siguientes:

Tabla 1: Número total de personal requerido Componente 1

Componente	Tipo de trabajadores del Proyecto	Estado del personal	Cantidad
Componente 1 VIII Censo de Población y VII de Vivienda	Trabajador Directo		
	Modalidad I Contrato de Servicios Ocasionales	Contratado	323
	Modalidad Contrato técnico especializado	Contratado	19803
	Modalidad Contrato servicios profesionales	Contratado	32
Total de trabajadores del Componente 1:			20.158

Fuente: Censo de Población y Vivienda.

Tabla 2: Número de personal requerido Componente 2 y 3

Componente	Tipo de trabajadores del Proyecto	Cantidad
Componente 2 Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Encuestas	Trabajador Directo	
	Modalidad Contrato de Servicios Ocasionales	388
	Modalidad Contrato de Servicios profesionales	21
	Modalidad Contrato Técnico Especializado	1418
	Total, trabajadores del Componente 2:	1827
Componente 3 Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Trabajador Directo	
	Modalidad Contrato de Servicios Ocasionales	71
	Total, trabajadores del Componente 3:	71

Fuente: Componentes 2 y 3

Tabla 3: Número de personal requerido Componente 4

Componente	Tipo de trabajadores del Proyecto	Estado del personal	Cantidad
Componente 4 Gestión, Seguimiento y Evaluación del Proyecto	Trabajador Directo		
	Modalidad Contrato de Servicios Ocasionales	N/A	0
	Modalidad Contrato técnico especializado	N/A	0
	Modalidad Contrato servicios profesionales	Contratado	9
Total, trabajadores Componente 4:			9

Fuente: Componente 4

1.2. Características de los trabajadores del proyecto

La Institución se compromete a no discriminar por sexo, género, etnia, nacionalidad, filiación religiosa ni ninguna otra condición en la celebración de contratos. En consecuencia, se prevé la contratación de personas mayores de 18 años, tanto hombres como mujeres, nacionales y extranjeros (que cumplan con la normativa aplicable), sin distinción de etnia, identidad de género, orientación sexual, creencia religiosa, ideología política u otra condición personal.

Durante el proceso de selección del personal, los postulantes deberán aprobar los cursos teóricos y prácticos que la institución establezca, así como cumplir con los requisitos y la documentación necesaria para su contratación.

La contratación de migrantes se realizará conforme a la normativa vigente del Ministerio del Trabajo, que establece plazos y requisitos específicos para este grupo.

Los colaboradores que se vinculen a la Institución se circunscribirán al territorio donde se requiera su contratación. En este sentido, se tomará en cuenta información relevante como el domicilio, la cercanía al lugar de trabajo y otros factores relacionados.

Los trabajadores que se contratarán deberán cumplir con las siguientes características adicionales:

- **Compromiso con el trabajo:** Se busca personal responsable, puntual y con una actitud proactiva en el cumplimiento de sus tareas.
- **Capacitación:** Se valorará que los postulantes tengan experiencia previa en áreas afines, o bien, disposición para aprender mediante los cursos de formación que la Institución brinde.
- **Trabajo en equipo:** Los candidatos deberán tener habilidades para trabajar de manera colaborativa, mostrando disposición a trabajar en grupos multidisciplinarios.
- **Adaptabilidad:** Se valorará la capacidad de adaptación a diferentes entornos laborales y la disposición para desempeñar tareas diversas.
- **Respeto por la diversidad:** Se espera que los trabajadores respeten los valores de inclusión, tolerancia y respeto mutuo en el ambiente laboral.
- **Cumplimiento de normativas:** Los trabajadores deberán estar dispuestos a cumplir con las normas internas de la Institución, así como las leyes y regulaciones aplicables a su función.
- **Competencias tecnológicas:** Se valorará el conocimiento y uso de herramientas tecnológicas básicas, especialmente si son relevantes para las funciones a desempeñar.

Para conocer el perfil de los trabajadores que serán contratados en el marco del Proyecto, consultar el Anexo 1. Para obtener detalles sobre las actividades a realizar por cada perfil, se debe consultar el Anexo 2.

1.3. Marco temporal de las necesidades de mano de obra

Tabla 4: Marco Temporal por componente

COMPONENTE	MARCO TEMPORAL
COMPONENTE 1: VIII Censo de Población y VII de Vivienda.	Diciembre 2022 -diciembre 2024.
COMPONENTE 2: Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Encuestas.	Diciembre 2022 -junio 2026.
COMPONENT 3: Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Diciembre 2022 -diciembre 2025.
COMPONENTE 4: Gestión, Seguimiento y Evaluación del Proyecto.	Diciembre 2022 -junio 2026.

Fuente: Componente 4

1.4. Trabajadores contratados

Los trabajadores contratados hasta el momento corresponden al mismo número detallado en las tablas 1, 2 y 3. Esto significa que, según los registros actuales del proyecto, no ha habido variación en la cantidad de personal contratado en relación con lo previamente establecido durante la planificación.

1.5. Trabajadores migrantes

El proyecto **no discriminará** en la contratación de personal, por lo que, en caso de contar con postulantes migrantes, se aplicarán las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). En cumplimiento del artículo 5 de la LOSEP, y en concordancia con el artículo 4, literal b), segundo inciso, del Reglamento General a la LOSEP, así como con el artículo 6 del Instructivo de Autorización Laboral para Personas Extranjeras en el Sector Público, la Unidad de Administración de Talento Humano deberá emitir el informe técnico y la certificación presupuestaria correspondientes para la obtención de la autorización laboral de personas extranjeras, antes de su incorporación al sector público. Es requisito que las personas extranjeras cuenten con la documentación necesaria que habilite su trabajo en el país, la cual incluye:

- **Visas para Residente Temporal o Visas para Residente Permanente.**
- **Original y copia de pasaporte válido y vigente.**

La autorización laboral de personas extranjeras ante el Ministerio de Trabajo puede demorar entre 15 a 20 días (dependiendo de los tiempos establecidos por el ente de control), lo cual debe ser considerado durante el proceso de contratación de personal extranjero.

1.6. Contratistas o proveedores de servicios

En cuanto a los contratistas, el proyecto requiere la contratación de empresas que proporcionen servicios durante los períodos programados en sus componentes. Para ello, se contará con personal contratado por dichas empresas, quienes estarán vinculados de manera indirecta al proyecto mediante la prestación de alguno de los siguientes servicios:

- Servicio de Seguridad y Vigilancia: Se contratará una empresa encargada de asegurar la protección de las instalaciones y equipos necesarios para el proyecto. Esta empresa proporcionará personal capacitado para realizar las labores de seguridad y vigilancia requeridas.
- Servicio de Limpieza: Se requerirá la contratación de una empresa especializada en la limpieza de las instalaciones donde se llevará a cabo el proyecto. El número de trabajadores necesarios se determinará en función de las especificaciones contempladas en el proceso de contratación.
- Servicio de Alquiler de Vehículos: Este servicio será necesario para la movilización del personal encargado del levantamiento de información en campo. Además del alquiler de vehículos, se incluirá la contratación de conductores, quienes se encargarán del traslado del personal de campo, de acuerdo con las especificaciones detalladas en el proceso de contratación.

Las empresas que proporcionen los servicios mencionados serán contratadas directamente por el INEC, siguiendo los métodos de contratación establecidos en la Estrategia de Adquisiciones del Proyecto y otros documentos normativos aplicables. El número estimado de empresas a contratar dependerá de la capacidad operativa de los proveedores para ofrecer los servicios requeridos por la institución.

2. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), con el objetivo de implementar medidas eficaces de prevención y mitigación, ha identificado posibles riesgos laborales que podrían afectar los derechos de los trabajadores del proyecto. Estos riesgos incluyen: **discriminación, acoso laboral y sexual, y violencia de género.**

Diversas leyes nacionales establecen los derechos y deberes de los trabajadores en las modalidades de contratación previstas para el proyecto, las cuales se deben cumplir de manera estricta. A continuación, se detallan las más relevantes:

2.1 Trabajo infantil

La Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 46, establece lo siguiente:

"El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas para asegurar a las niñas, niños y adolescentes: [...] Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas para la erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional y no podrá vulnerar su derecho a la educación ni realizarse en condiciones que perjudiquen su salud o desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y otras actividades, siempre que no atenten contra su formación ni su desarrollo integral."

En cumplimiento de estas disposiciones constitucionales, el INEC asegura el respeto a las normativas legales y ha implementado un Formulario de **Buenas Prácticas Laborales**, en el cual el Representante Legal de la empresa o compañía proveedora declara y certifica que ha adoptado las medidas necesarias para prevenir la explotación infantil, el trabajo forzado y la trata de personas.

2.2 Discriminación.

La Constitución de la República del Ecuador establece en su Artículo 230 la prohibición de cualquier forma de discriminación en el ejercicio del servicio público. Además, el Artículo 329 dispone que, para garantizar el derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas para eliminar las discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. También prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad y la integridad en los procesos de contratación. Por su parte, el Artículo 331 establece que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo, adoptando todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Asimismo, prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el ámbito laboral.

En este marco constitucional, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público establece como causal de destitución la realización de actos de acoso o abuso sexual, trata de personas, discriminación o violencia de cualquier índole contra servidores públicos o cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones. Además, el Código del Trabajo, en su Artículo 42, numeral 13, establece como obligación del empleador tratar a los trabajadores con la

debida consideración, sin maltratos verbales ni físicos. El Artículo 173 del mismo Código establece que el trabajador podrá dar por terminado su contrato laboral, previa autorización, si es víctima de injurias discriminatorias.

En este contexto, el INEC aplica las disposiciones constitucionales que afirman que **"Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos"**. Asimismo, la ley sancionará toda forma de discriminación.

2.3 Acoso Laboral y Sexual

La Ley Orgánica del Servicio Público define el acoso laboral como cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de una persona, ejercido de manera reiterada y potencialmente lesiva. Este comportamiento puede ocurrir en el lugar de trabajo o en cualquier momento, ya sea entre las partes de una relación laboral o entre trabajadores, y debe resultar en menoscabo, maltrato, humillación, o amenazar o perjudicar la situación laboral de la persona afectada.

El acoso laboral podrá considerarse una actuación discriminatoria si está motivado por alguna de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluidas la filiación sindical y gremial.

Todo acto que se denuncie como acoso laboral será evaluado por la autoridad laboral competente (Inspector de Trabajo designado por el Ministerio correspondiente), tomando en cuenta las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad valorará las circunstancias considerando la capacidad de estas conductas para someter al trabajador a presión, lo que podría llevar a su marginación, renuncia o abandono del puesto de trabajo.

En cuanto al acoso sexual, se entiende como cualquier insinuación sexual inapropiada, solicitud de favores sexuales, o conductas físicas, verbales o gestuales de carácter sexual. Esto incluye cualquier comportamiento sexual que sea percibido como ofensivo o humillante, y que interfiera con el trabajo, sea condición para obtener un empleo o genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Actualmente, el INEC combate el acoso sexual mediante políticas estrictas que prohíben este tipo de conductas, y ha implementado medidas de prevención, investigación y acciones disciplinarias al respecto. Además, se brinda apoyo a las víctimas mediante acompañamiento psicológico proporcionado por

profesionales del sistema de salud ocupacional del sector público. Es importante resaltar que este apoyo se ofrece sin distinción de modalidad de contratación, ya que se garantiza la misma asistencia a todos los empleados, independientemente de su tipo de contrato laboral, dado que el empleador es el mismo en todos los casos.

2.4 Violencia de Género

Según la Organización de Naciones Unidas – ONU Mujeres, la violencia de género se refiere a actos perjudiciales dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Su origen radica en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sociales dañinas. El término se utiliza principalmente para destacar cómo las desigualdades estructurales de poder basadas en el género ponen a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Aunque las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y niños también pueden ser víctimas. En algunos contextos, este término se emplea para referirse a la violencia dirigida contra poblaciones LGBTQI+, especialmente en lo relacionado con las normas tradicionales de masculinidad/feminidad.

Debido a las condiciones de trabajo, que en muchos casos implican actividades de campo en sectores de alto riesgo, zonas dispersas o incluso dentro de los hogares informantes, y la necesidad de contratar un gran número de encuestadores, existe un mayor riesgo de que se produzcan hechos de violencia común y de género. Por ello, es crucial desarrollar protocolos y guías para que la institución pueda actuar de manera efectiva antes, durante y después de cualquier incidente violento, garantizando así la prevención, atención y protección de las víctimas.

El INEC ha implementado una Política de Género que abarca estrategias orientadas a prevenir y mitigar todo tipo de violencia de género, sin discriminar según la modalidad de contratación. Específicamente, el INEC tiene previsto:

- Incorporar una política de género transversal a todos sus procesos administrativos, de talento humano y logístico, en todas sus actividades de campo, con el objetivo de prevenir y atender cualquier caso de violencia por razones de género, así como eliminar brechas laborales o salariales que puedan existir. (ver Anexo 5) Declaración sobre Desempeño en relación con Explotación y Abuso Sexual (EAS) y/o Acoso Sexual (ASx).
- Desarrollar protocolos de actuación, guías de autocuidado y rutas de atención frente a casos de violencia de género. Además, establecer políticas internas de equidad, módulos de capacitación para personal técnico y de campo, procesos de sensibilización para funcionarios, y espacios físicos adecuados para mujeres embarazadas y lactantes, entre otros recursos.

- Crear, a mediano plazo, un espacio permanente para el análisis de temas de género dentro de las operaciones estadísticas del INEC y el Sistema Estadístico Nacional.

Además, el INEC ha identificado varios riesgos para los trabajadores del proyecto en función de las actividades que realizarán, los que se detallan en la Tabla 10.

Tabla 5: Riesgos laborales por modalidad de contratación

TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCION DEL RIESGO
ADMINISTRATIVO (Nombramientos, Código del trabajo, Servicios Ocasionales, Civil Técnico Especializado, Servicios Profesionales)	CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL (TRABAJO EN ALTURAS)
	CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL
	CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN
	DESORDEN
	OBSTÁCULOS EN EL PISO
	CHOQUE CONTRA OBJETOS INMÓVILES
	GOLPES / CORTES POR OBJETOS HERRAMIENTAS
	INCENDIOS
	ESTRÉS TÉRMICO
	ILUMINACIÓN
	EXPOSICIÓN A AEROSOLÉS SÓLIDO (POLVO, HUMOS)
	EXPOSICIÓN A VIRUS
	SOBREESFUERZO FÍSICO / SOBRE TENSIÓN
	POSTURAS FORZADAS (DE PIE, SENTADO, ENCORVADO)
	MOVIMIENTOS REPETITIVOS
	CONFORT LUMÍNICO
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
	OPERADORES DE PVD (PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS)
	CARGA MENTAL, ESTRÉS
	ALTA RESPONSABILIDAD
	SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN
	RELACIONES PERSONALES
	ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO
OPERATIVO (CAMPO) (Civil técnico especializado)	CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL (TRABAJO EN ALTURAS)
	CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL
	CAÍDA DE OBJETOS POR DESPLOME O DERRUMBAMIENTO
	DESORDEN

TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCION DEL RIESGO
	OBSTÁCULOS EN EL PISO
	CHOQUE CONTRA OBJETOS INMÓVILES
	CHOQUE CONTRA OBJETOS MÓVILES
	ATRAPAMIENTO POR VUELCO DE MÁQUINAS O VEHÍCULOS
	INCENDIOS
	ESTRÉS TÉRMICO
	EXPOSICIÓN A RADIACIONES NO IONIZANTES
	VIBRACIONES
	ILUMINACIÓN
	EXPOSICIÓN A AEROSOLÉS SÓLIDO (POLVO, HUMOS)
	EXPOSICIÓN A VIRUS
	EXPOSICIÓN A INSECTOS, VICHOS, ETC
	EXPOSICIÓN A ANIMALES SELVÁTICOS: TARÁNTULAS, SERPIENTES, FIERAS
	SOBRESFUERZO FÍSICO / SOBRE TENSIÓN
	POSTURAS FORZADAS (DE PIE, SENTADO, ENCORVADO)
	MOVIMIENTOS REPETITIVOS
	CONFORT TÉRMICO
	CONFORT LUMÍNICO
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
	OPERADORES DE PVD (PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS)
	CARGA MENTAL, ESTRÉS
	TURNOS ROTATIVOS
	SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN
	RELACIONES PERSONALES
	ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO
DE SERVICIOS (Limpieza)	CAÍDA DE PERSONAS A DISTINTO NIVEL (TRABAJO EN ALTURAS)
	CAÍDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL
	CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN
	DESORDEN
	OBSTÁCULOS EN EL PISO
	CHOQUE CONTRA OBJETOS INMÓVILES
	GOLPES / CORTES POR OBJETOS HERRAMIENTAS
	PROYECCIÓN DE FRAGMENTOS O PARTÍCULAS
	INCENDIOS
	ESTRÉS TÉRMICO

TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCION DEL RIESGO
	EXPOSICIÓN A GASES Y VAPORES
	EXPOSICIÓN A AEROSOLÉS SÓLIDO (POLVO, HUMOS)
	EXPOSICIÓN A AEROSOLÉS LÍQUIDOS
	EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS
	CONTACTOS CON SUSTANCIAS CÁUSTICAS Y/O CORROSIVAS
	EXPOSICIÓN A VIRUS
	EXPOSICIÓN A BACTERIAS, PARÁSITOS
	ELEMENTOS EN DESCOMPOSICIÓN
	SOBRESFUERZO FÍSICO / SOBRE TENSION
	POSTURAS FORZADAS (DE PIE, SENTADO, ENCORVADO)
	MOVIMIENTOS REPETITIVOS
	CONFORT TÉRMICO
	TURNOS ROTATIVOS
	RELACIONES PERSONALES
	ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO

Fuente: Seguridad y Salud Ocupacional, Talento Humano, INEC, 2024.

3. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES

En cumplimiento de diversas normativas nacionales, el INEC garantiza los derechos y deberes de los trabajadores según las modalidades de contratación identificadas para el proyecto. Estas leyes son de cumplimiento obligatorio, y se destacan las siguientes:

3.1 Ley de Seguridad Social

Establece que todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de servicios deben afiliarse al Seguro General Obligatorio. Esto incluye tanto a trabajadores en relación de dependencia como autónomos, profesionales independientes, administradores de negocios y otros sujetos.

3.2 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

- **Contratos de Servicios Ocasionales:** Este tipo de contratos, necesarios para satisfacer necesidades institucionales, no garantizan estabilidad laboral ni derecho a un nombramiento permanente. Se terminan según las necesidades institucionales y los recursos disponibles.
- **Deberes de los Servidores Públicos:** Los servidores deben cumplir con la Constitución y leyes, ejercer sus funciones con eficiencia y lealtad, y velar por los

recursos públicos. Además, deben respetar la jornada laboral y colaborar con sus superiores.

- **Derechos de los Servidores Públicos:** Incluyen el derecho a estabilidad en el puesto, una remuneración justa, acceso a prestaciones legales, y a un entorno de trabajo que garantice su salud e integridad. Los derechos son irrenunciables y protegen a los trabajadores frente a situaciones de acoso laboral y discriminación.

3.3 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

Para los contratos de servicios ocasionales, la autoridad nominadora debe justificar la necesidad del contrato y garantizar que los recursos económicos estén disponibles sin afectar la masa salarial aprobada. Además, los trabajadores deben cumplir con los requisitos y el perfil del puesto según los manuales institucionales.

3.4 Contratos de Servicios Profesionales/Técnicos Especializados

La contratación de servicios profesionales o técnicos especializados se realiza cuando no es posible cubrir la labor con personal interno o cuando se requiere especialización en un área específica. Los contratos se suscriben bajo los principios de eficiencia, legalidad y optimización de los recursos públicos, y se deben justificar las necesidades institucionales para la contratación.

3.5 Personal Extranjero

Los trabajadores extranjeros deben contar con una autorización laboral del Ministerio del Trabajo, gestionada a través de las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH). Solo pueden ser contratados bajo modalidades como los contratos de servicios ocasionales o en puestos de libre nombramiento y remoción.

3.6 Contratos de Conductores

Según el Código de Trabajo, el empleador debe proporcionar ropa adecuada para el trabajo de los choferes, incluyendo vestimenta con cintas reflectivas y calzado seguro. Además, los conductores deben estar capacitados en educación vial y conducción defensiva, y seguir estrictamente las normativas de seguridad y tránsito, como el uso del cinturón de seguridad, la revisión de vehículos antes de los viajes y la conducción responsable.

4. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

4.1 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 255)

Este documento fortalecerá el marco regulatorio, mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones que permitan impulsar la seguridad y salud en el trabajo, se creará la Política Nacional de Seguridad y Salud laboral para los centros y lugares de trabajo a escala nacional, se accederá al registro nacional de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio.

Con este reglamento se regula la designación y funciones de los responsables de seguridad y salud en el trabajo por número de trabajadores y nivel de riesgo laboral. Asimismo, se ratifica el derecho a la capacitación gratuita en materia de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores.

Son obligaciones de los empleadores:

- Adoptar medidas preventivas para proteger la salud y bienestar de los trabajadores.
- Mantener las instalaciones, máquinas y herramientas en buen estado de funcionamiento.
- Instruir a los trabajadores sobre los riesgos laborales y su prevención.

Son obligaciones de los trabajadores:

- Usar adecuadamente los equipos de protección proporcionados por la empresa.
- Mantener una higiene personal adecuada para evitar contagios.
- No ingresar al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias tóxicas.

El reglamento también establece condiciones específicas para la seguridad de los centros de trabajo, incluyendo la infraestructura, los servicios permanentes (comedor, vestuarios, agua potable, etc.) y los estándares de higiene en instalaciones provisionales como campamentos y construcciones al aire libre.

En cuanto al medio ambiente laboral, el reglamento aborda factores físicos, químicos y biológicos, estableciendo normas para la ventilación, temperatura, iluminación y el manejo de sustancias peligrosas. Además, se especifican las condiciones para la protección colectiva e individual, incluyendo medidas contra incendios y la obligación de usar equipos de protección personal.

4.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instrumento Andino tiene como objetivo reducir los riesgos laborales y proteger la salud de los trabajadores en los países miembros de la Comunidad Andina. Establece que los empleadores deben implementar sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, y cumplir con medidas preventivas para proteger a los trabajadores.

4.3 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este reglamento promueve la implementación de medidas para prevenir riesgos en los centros laborales de los países miembros. El incumplimiento de las normativas puede acarrear sanciones conforme a la legislación de cada país.

4.4 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La LOSEP regula la administración del talento humano en el sector público de Ecuador, estableciendo que los servidores públicos deben trabajar en un entorno adecuado que garantice su salud, seguridad e integridad. Además, reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse para la defensa de sus derechos, incluyendo la seguridad y salud laboral.

4.5 Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

El reglamento establece que todas las instituciones del sector público deben implementar un plan de salud ocupacional integral, con un enfoque preventivo y multidisciplinario, que incluya medicina preventiva, higiene y seguridad ocupacional, y bienestar social.

4.6 Constitución de la República del Ecuador

El Art. 326 de la Constitución garantiza a toda persona el derecho a trabajar en un ambiente que asegure su salud, seguridad, higiene e integridad.

5. PERSONAL RESPONSABLE

5.1. Contratación de trabajadores:

La contratación del personal para el proyecto será gestionada por la Dirección de Recursos Humanos en Planta Central y por la Unidad Administrativa Financiera en las Coordinaciones Zonales. Mientras que, la administración de los contratos corresponderá al responsable del proyecto en cada Coordinación Zonal y en la Administración Central.

5.2. Contratación de contratistas (proveedores de servicios):

En cuanto a contratistas y subcontratistas, los procesos serán gestionados por la Dirección Administrativa en la Administración Central y por las Unidades Administrativas en las Coordinaciones Zonales. La administración de los contratos será responsabilidad de un funcionario designado por la unidad requirente, quien deberá contar con los conocimientos necesarios sobre los procedimientos de adquisición y contratación, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en los mismos.

5.3. Salud y Seguridad Ocupacional:

La Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Planta Central será el área

responsable de esta función. En las Coordinaciones Zonales, esta responsabilidad recae en la Unidad Administrativa Financiera, que designará a los funcionarios encargados de supervisar estas actividades a nivel local.

5.4. Capacitación:

La Institución elabora anualmente un Plan de Capacitación, donde se identifican las necesidades de formación del personal bajo relación de dependencia. Las capacitaciones previstas en el plan se ejecutan a lo largo del año fiscal. Además, al ingresar personal nuevo, se lleva a cabo una inducción sobre los procedimientos y protocolos institucionales. De forma continua, también se brindan charlas relacionadas con la salud y la seguridad ocupacional, en las cuales participan los trabajadores contratados por terceros (contratistas), quienes reciben orientación sobre métodos y prácticas preventivas. La capacitación del personal para la ejecución de operativos de campo será impartida por el equipo técnico del proyecto, de acuerdo con la metodología establecida y dentro de los plazos y periodos estipulados para cada componente.

5.6 Mecanismo de quejas y reclamos:

Todos los trabajadores (incluidos contratistas y subcontratistas), empleados, directivos y la ciudadanía en general que deseen presentar quejas o reclamos relacionados con la operación estadística, así como con temas laborales, violencia, acoso o abuso sexual, podrán hacerlo a través del **Sistema de Atención a Quejas y Reclamos (SAQR)**, de acuerdo con el proceso detallado en el apartado 9, tabla 6, actividad 13, y el flujograma correspondiente.

Es importante señalar que en el apartado 9.1 se establece el procedimiento de actuación frente a hechos de violencia basada en género, el cual está incluido en la actividad 13 del proceso general descrito en el apartado 9.

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

El INEC dispone de diversos instrumentos normativos para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y condiciones laborales, entre los cuales destacan:

- Código de Ética
- Reglamento de Seguridad e Higiene
- Manual de procedimientos para funcionarios víctimas de robo o hurto
- Reglamento Interno de Talento Humano
- Política de Género

Manual para la Implementación de Planes de Seguridad en Operaciones Estadísticas (OE). (Ver Anexo 03)

- Protocolo de autocuidado (en actualización, centrado en el personal de campo, aprobado antes de las actividades en campo, según el PCAS)

Para el personal de oficina, el Ministerio de Trabajo ha desarrollado manuales de ergonomía y riesgos psicosociales que deben aplicarse en las instituciones públicas.

6.1 Reclutamiento y Selección de Personal:

Contrato de Servicios Ocasionales: El reclutamiento de personal se regula por el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, que establece un proceso técnico y transparente para seleccionar a los aspirantes mediante concurso de méritos y oposición.

Contratos Técnicos Especializados: La contratación de personal técnico para operativos en campo sigue un proceso descentralizado en el que se publica la vacante, se realiza la convocatoria y preselección, se lleva a cabo una capacitación, y luego se evalúan los resultados para seleccionar a los candidatos idóneos. Este proceso asegura que la contratación se realice de acuerdo con las necesidades del proyecto y el perfil del puesto.

6.2 Salud y Seguridad Ocupacional:

El INEC, a través de la Dirección de Administración de Recursos Humanos, cuenta con un Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional aprobado por el Ministerio de Trabajo. Entre las principales obligaciones del INEC en esta área, se destacan:

- Formular la política institucional y hacerla conocer y cumplir a todos los servidores y trabajadores de INEC a nivel nacional, previendo los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar los riesgos laborales, en forma inicial y periódica dependiendo de las necesidades institucionales, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, basadas en los mapas de riesgos.
- Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en los servidores y trabajadores expuestos a riesgos, privilegiando el control colectivo al individual.
- En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, deberá proporcionar, sin costo alguno para los servidores y trabajadores, ropa y equipos de protección individual adecuados si la actividad lo requiere.
- Instruir continuamente a los servidores y trabajadores de la institución sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos; para lo cual la Institución imparte periódicamente capacitaciones respecto a temas relacionados a riesgos laborales a todo el personal incluido trabajadores de proveedores de servicios.
- Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los servidores y trabajadores, teniendo en cuenta la

ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los riesgos del trabajo.

- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los servidores y trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad o donde realizan su actividad laboral.
- Entregar gratuitamente a los servidores y trabajadores la ropa de trabajo adecuada y los medios de protección personal y colectiva necesarios para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Reubicar en otra actividad laboral u otra unidad administrativa a los servidores y trabajadores que, como consecuencia del trabajo, hayan sufrido lesiones o contraído enfermedades profesionales, una vez que se haya emitido el dictamen de la Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.
- Investigar y analizar los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que las originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas, tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.
- Mantener un registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades del trabajo, resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, a los cuales tendrán acceso las autoridades correspondientes.
- Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, herramientas y materiales que son de uso de los servidores y trabajadores, con el objetivo de proporcionar un lugar de trabajo seguro.
- Facilitar la organización, designación y gestión del Comité, Subcomités o Delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a la normativa vigente.
- Cumplir las disposiciones del presente Reglamento y demás norma vigente en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones de Seguridad y Salud Ocupacional a los centros de trabajo.
- Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia del aviso al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la Institución.
- Difundir a cada servidor/a y trabajador el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo, dejando constancia de dicha entrega.
- Disponer la práctica de reconocimientos médicos periódicos a los colaboradores que realicen actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos

colaboradores que hayan recibido la capacitación adecuada puedan acceder a las áreas de alto riesgo.

7. EDAD PARA TRABAJAR

Según la normativa vigente, para ingresar al servicio público se requiere:

- Ser mayor de 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos establecidos por la Constitución y la Ley para desempeñar funciones públicas.
- No estar comprendido en causales de prohibición para ocupar cargos públicos.
- Cumplir con los requisitos académicos, técnicos o equivalentes y demás competencias exigibles según la Ley y su Reglamento.

Estos requisitos se verifican mediante el sistema Dato Seguro (<https://www.datoseguro.gob.ec>) y la documentación proporcionada por el personal seleccionado (cédula de ciudadanía, certificados de experiencia, estudios, entre otros).

Por lo tanto, el INEC no contratará personas menores de 18 años para ninguna actividad del proyecto, ni en modalidades de contratación directa ni para proveedores de servicios.

8. TÉRMINOS Y CONDICIONES

8.1 Personal contratado bajo modalidad de servicios ocasionales:

- Rango salarial: Desde \$675 hasta \$1,676, según grupo ocupacional y puesto.
- Jornada laboral: 8 horas diarias, 40 horas semanales.
- Beneficios: Décimo tercero, décimo cuarto, afiliación al Seguro Social, vacaciones, capacitaciones, y otros derechos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

8.2 Personal contratado bajo modalidad de técnico especializado y/o servicios profesionales:

- Honorarios: De \$622 a \$1,676, según el perfil y productos entregados en la contratación.
- Jornada laboral: No definida, se asigna carga de trabajo de acuerdo con la planificación del proyecto y las actividades en campo.
- Beneficios: Incluyen vestimenta, seguro de accidentes, material de trabajo, suministros de bioseguridad (COVID-19) y estipendios para trabajos en campo.

8.3 Cláusula de Seguridad y Salud Ocupacional (vinculante en los contratos):

- Las obligaciones y prohibiciones en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas por el INEC, serán aplicables a todos los trabajadores, incluyendo prestadores de servicios, contratistas, subcontratistas y cualquier persona que desempeñe funciones relacionadas con el proyecto.

9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

El INEC ha actualizado el mecanismo de atención de consultas, quejas, accidentes e incidentes, denominado "Sistema de Atención a Quejas y Reclamos (SAQR)", para atender las preocupaciones de todos los trabajadores (incluyendo a contratistas y subcontratistas), empleados, directivos y ciudadanía en general. Este mecanismo está disponible en la página web principal del INEC, a través de un banner informativo, para que se pueda realizar cualquier queja o reclamo durante toda la ejecución del proceso y será accesible para las partes involucradas. Con ese fin, se han establecido:

- Canales de comunicación: Se socializarán a través de los medios internos de la institución y estrategias de comunicación definidas para el proyecto.
- Áreas responsables: Las áreas encargadas de recibir, atender y monitorear las quejas, reclamos y consultas, se establecen en la tabla 6.

El mecanismo está disponible en la página web del INEC, <https://quejasyreclamos.inec.gob.ec/> y permanecerá activo durante toda la duración del proyecto. Es importante señalar que, durante todas las actividades del Componente 1, el sistema ha estado vigente y accesible en la página del INEC.

La Tabla 6. Establece el procedimiento establecido para la atención de quejas y reclamos, así como en el apartado 9.1 **un procedimiento institucional** de actuación frente a hechos de **violencia basada en género**.

Tabla 6 Procedimiento para la atención de consultas, quejas, accidentes e incidentes

Nro.	Actividad	Detalle	Rol
1	Manifestar necesidad de atención	El usuario interno y externo podrá manifestar la necesidad de atención a través de los siguientes canales oficiales de comunicación: * SISTEMA DE ATENCIÓN A QUEJAS Y RECLAMOS (SAQR): quejasyreclamos.inec.gob.ec * REDES SOCIALES: Twitter: https://twitter.com/Ecuadorencifras Facebook: https://www.facebook.com/InecEcuador Instagram: https://www.instagram.com/ecuadorencifras/ TikTok: https://vm.tiktok.com/ZMN2Gby5N/ YouTube: https://youtube.com/user/INECEcuador * CORREO ELECTRÓNICO: quejasyreclamos@inec.gob.ec * LÍNEA TELEFÓNICA: Horario de atención de llamadas (8:00 a 16:45) número telefónico 1800 080808; Planta central 02 2544326 - 02 2544561; Coordinación Zonal 3 03 2422048; Coordinación Zonal 6 Sur 07 2883090; Coordinación Zonal 8 04 262 8762. * OFICIO: Horario de recepción de oficios físicos (8:00 a 16:45) en las siguientes jurisdicciones: Planta central: Quito Coordinación Zonal 3 Centro: Ambato Coordinación Zonal 6 Sur: Cuenca Coordinación Zonal 8 Litoral: Guayaquil O a través del sistema de Gestión Documental, en cualquier horario.	Usuario
	Decisión	Tipo de requerimiento Quejas / Reclamos: Continúa a la siguiente decisión: ¿El requerimiento ingresó por el sistema? Incidente/accidente: Pasa a la actividad 9. Registrar accidente/incidente en SAQR.	Usuario
	Decisión	<u>QUEJAS / RECLAMOS</u> ¿La queja o reclamo ingresó por el sistema? SI: Continúa con la actividad 2. Derivar requerimiento según la temática. NO: Avanza con la actividad 3. Analizar y verificar los requerimientos ingresados por los diferentes canales de atención.	Usuario
2	Derivar requerimiento según la temática	Cuando el usuario haya clasificado su requerimiento como acoso o violencia, el sistema asigna la solicitud a DARH. Mientras que, si el requerimiento es de otra temática se asigna a DICOS.	Sistema
	Decisión	¿La queja o reclamo debe ser atendido por DARH? SI: Avanza a la actividad. 11 Generar respuesta. NO: Continúa con la actividad 3. Analizar los requerimientos ingresados por los diferentes canales de atención.	

3	Analizar y verificar los requerimientos ingresados por los diferentes canales de atención	Analiza los requerimientos ingresados por los siguientes canales de atención: • Línea telefónica: Los requerimientos ingresan por este medio, durante el horario de lunes a viernes de 8:00 a 16:45. En el transcurso de la llamada, los operadores solicitan al usuario la información necesaria de contacto (provincia, cantón, ciudad o parroquia, documento de identificación, nombres, apellidos, tipo y detalle de requerimiento de información, género, edad, auto identificación étnica). • Correo electrónico: Los usuarios remiten los requerimientos mediante la dirección de correo electrónica oficial. • Redes sociales: El responsable institucional del manejo de redes sociales (DICOS), monitorea durante su jornada laboral los requerimientos o comentarios que ingresen por las diferentes cuentas oficiales • Sistema SAQR: Ingresa la solicitud por parte del usuario. • Oficio/memorando: analiza los oficios o memorando que presentan un requerimiento. Se verifica que los requerimientos puedan ser atendidos por DICOS, es decir que, las solicitudes derivadas por el sistema y las que ingresaron por un canal diferente no se encuentren relacionados con temas de violencia.	DICOS
	Decisión	¿La queja o reclamo puede ser atendido por DICOS? SI: Avanza a la actividad 5. Registrar en el sistema los requerimientos ingresados por los diferentes canales de atención. NO: Continúa con la actividad 4. Remitir link de Sistema (SAQR).	DICOS
4	Remitir link de Sistema (SAQR)	Cuando DICOS no puede atender el ticket, se remite al usuario el link del sistema SAQR, para que ingrese su requerimiento. Fin.	DICOS
5	Registrar en el sistema los requerimientos ingresados por los diferentes canales de atención	Registra en el sistema los requerimientos ingresados por los diferentes medios de atención.	DICOS
6	Revisar matriz de respuestas a quejas y reclamos frecuentes	Revisa la matriz de respuestas a quejas y reclamos frecuentes, a fin de poder gestionar una respuesta para el usuario.	DICOS
	Decisión	¿El requerimiento tiene una respuesta inmediata? SI: Pasa a la actividad 7. Dar respuesta por el SAQR. NO: Avanza a la actividad 8. Derivar queja, reclamo o denuncia.	DICOS

7	Dar respuesta por el SAQR	A través del sistema de atención a quejas y reclamos, da respuesta a la queja, reclamo o denuncia. Avanza a la actividad 12. Completar bitácora.	DICOS
8	Derivar queja, reclamo o denuncia	Mediante el SAQR deriva la queja, reclamo o denuncia al área competente. Las cuales pueden ser: DARH: Irregularidades en contratación de personal. DIAD: Irregularidades en procesos de compras. DIFI: Irregularidades/ problemas con los pagos. Responsables zonales: todos los que pertenezcan a hechos dados en las zonales. Pasa a la actividad 11. Generar respuesta.	DICOS
9	Registrar accidente/ incidente en SAQR	<u>ACCIDENTES E INCIDENTES:</u> De manera oportuna (2 días término), realiza el registro del accidente o incidente dentro del apartado correspondiente en el sistema de atención al ciudadano. Nota: La notificación debe realizarse en primera instancia al supervisor, o quien haga sus veces en la coordinación zonal o planta central, quien a su vez notifica al responsable de la operación estadística.	Responsable OE Planta central/ Responsable OE C. zonal
10	Derivar incidente/ accidente	Al registrarse un accidente, el sistema debe derivar al perfil de la DARH (Planta central), a fin de cumplir los procesos internos establecidos para el efecto. Quien a su vez remitirá a las Coordinaciones Zonales, los casos que no correspondan a planta central.	Sistema
11	Generar respuesta	Genera respuesta para el usuario, la cual debe ser revisada y aprobada por el/la Director/a del área competente antes de su envío. Posterior a ello, se remite la respuesta a través del sistema de atención al ciudadano en un plazo máximo de 10 días término. Nota: En el que caso de que sea un requerimiento relacionado a acoso o violencia, DARH podrá reasignar el ticket a quien haga sus veces en las Coordinaciones Zonales, para que genere la respuesta.	Área competente
12	Cerrar caso	Una vez que se ha completado la bitácora, se cierra el caso dentro del SAQR. Fin del proceso.	Área competente

Fuente: Dirección de Planificación, INEC, 2025.

9.1 Procedimiento actuación frente a hechos de violencia basada en género.

El INEC desarrolló una Política de Género que incluye medidas para prevenir y tratar casos de acoso y violencia sexual. Este protocolo está orientado a reconstruir la dignidad de las víctimas, brindando apoyo psicosocial y asegurando una respuesta adecuada a las denuncias, debido a que uno de los riesgos más

relevantes que ha identificado la Institución, son los casos de acoso y violencia sexual.

A continuación, se presenta el procedimiento institucional preliminar de actuación frente a hechos de violencia basada en género para dar respuesta a la actividad 11 de la tabla 6.

Los lineamientos establecidos en este protocolo para casos de explotación y abuso sexual y acoso sexual (EyAS/ASx) y en el procedimiento plantean intervenciones que reconstruyan la dignidad de las víctimas y al mismo tiempo, apoyen el proceso con un acompañamiento psicosocial.

Para activar el procedimiento definido en este protocolo, se debe recibir una denuncia, lo que se describe a continuación:

1. Recepción de la queja o denuncia.

Se expone un cuadro donde se categorizan prácticas constitutivas de acoso sexual que entregan una orientación para identificar conductas que muchas veces están naturalizadas en nuestra cultura, y por este motivo no son denunciadas:

Tipos de prácticas	Prácticas constitutivas de acoso sexual
Manifestaciones no verbales presenciales.	• Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual. • Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos. • Gestos de carácter sexual.
Manifestaciones verbales.	• Comentarios, palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar). • Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
Extorsiones, amenazas u ofrecimientos.	• Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; • Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premios materiales, económicos o de otro tipo por favores sexuales (dinero, subir, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo). • Realizar hostigamientos, demandas o insinuaciones de índole sexual. • Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona acceda a encuentros sexuales. • Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales como por ejemplo Despidos, trabas administrativas deliberadas. • Ofrecimiento de ventajas laborales o entrega de dinero, a quienes consienten participaren actividades sexuales.

Manifestaciones por medios digitales	• Envío de correos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, Chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. • Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. • Obligación a ver pornografía.
Manifestaciones físicas.	• Contacto físico innecesario abrazos, toqueteo en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones. • Toqueteo sexual contra la voluntad.
Otras más graves.	• Obligación a presenciar exhibicionismo. • Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales de la víctima, aunque no exista contacto corporal). • Intento forzado de relaciones sexuales. • Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona. • Violación.

Fuente: Seguridad y Salud Ocupacional, Talento Humano, INEC, 2024.

1. Presentación de la queja o denuncia.

Para iniciar la actuación frente a situaciones de violencia basada en género se debe realizar una queja o denuncia en la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Administración de Recursos Humanos en Planta Central o a los responsables de las Unidades Administrativas Financieras en las Coordinaciones Zonales.

2. Personas e instancias que pueden presentar la queja o denuncia:

- a) La persona violentada.
- b) Toda persona o instancia que tenga conocimiento del caso. En este caso, se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación, y bajo su consentimiento iniciar el proceso de denuncia y definir si necesita algún tipo de apoyo en las instancias pertinentes (profesionales médicos de los órganos especializados del sector público, como parte del apoyo brindado por parte del sistema de salud ocupacional).

3. Mecanismos para presentar la queja o denuncia:

- a) De manera personal en la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Planta Central, y en el caso de las Coordinaciones Zonales en la Unidad Administrativa Financiera, según corresponda (de acuerdo con lo señalado en el punto 1.2. Personas e instancias que pueden presentar la queja o denuncia).

- b) De manera escrita mediante memorando o correo electrónico dirigido Director/a de Administración de Recursos Humanos en Planta Central. En el caso de las Coordinaciones Zonales, la comunicación será dirigida al Coordinador Zonal quien direccionará al responsable de la Unidad Administrativa Financiera. La presentación escrita de denuncias no puede ser anónima.

En ambos casos el INEC se compromete a mantener la confidencialidad del denunciante, la víctima y la situación de VBG que se presente.

4. Información que se debe solicitar a la persona afectada por un hecho de VBG. En lo posible se solicitará:

- a) Información general de la persona denunciada (Por ejemplo: nombre, cargo, unidad a la que pertenece).
- b) Lugares, fechas, horarios, testigos.
- c) Descripción de los hechos.
- d) Cualquier evidencia documental.
- e) Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.
- f) No se deben considerar preguntas que revictimicen (atribución de la culpa a la víctima), como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. En este sentido, el INEC ofrecerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el /la denunciante, afectados /as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

5. Documentación que se genera posterior a la recepción de la queja o denuncia.

La documentación que se genera desde estas instancias es un registro del ingreso del caso y de las acciones de acompañamiento y seguimiento del caso.

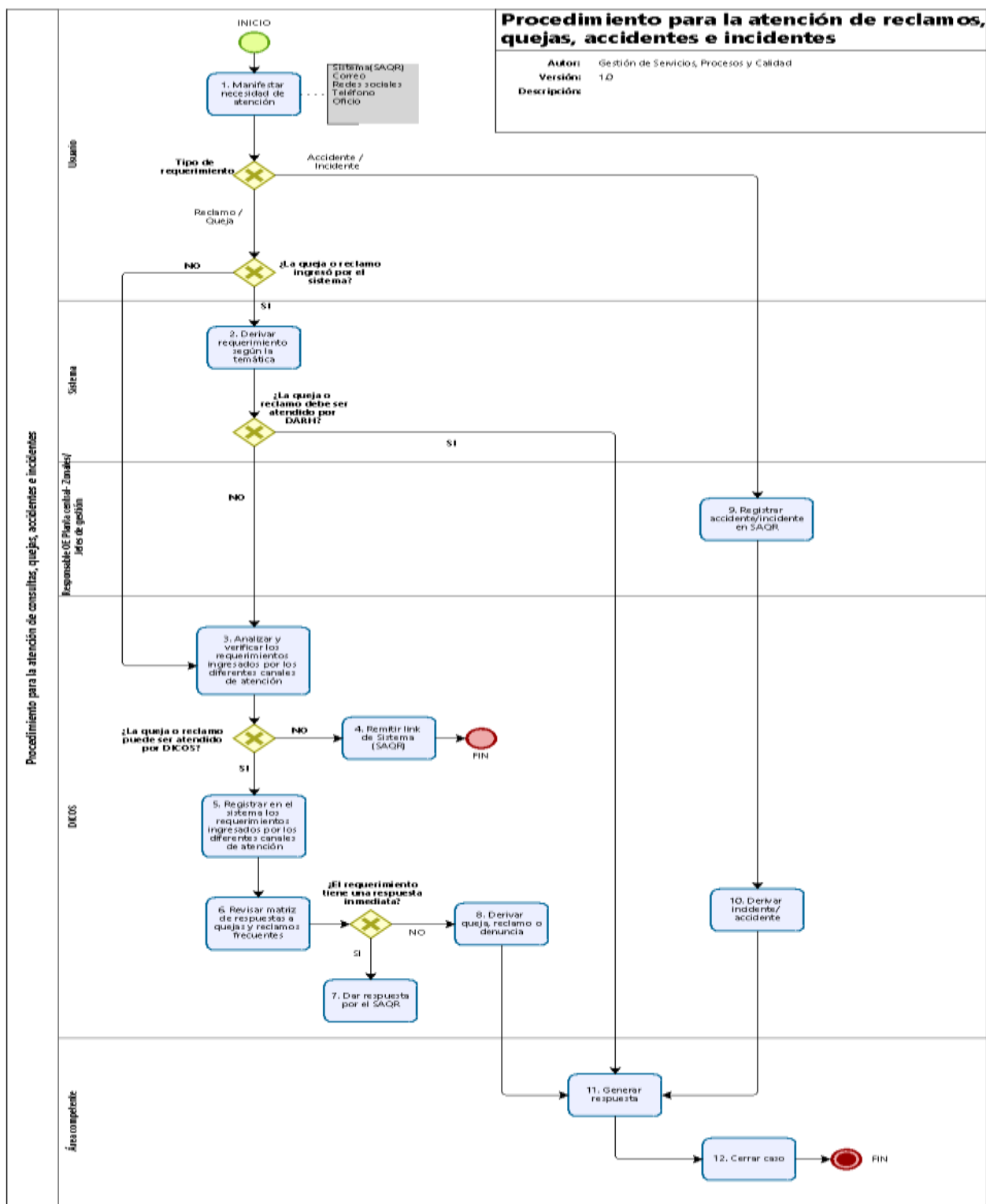
Al mismo tiempo se genera un documento para la derivación al Comité de Igualdad de Género (7 miembros), donde se adjuntan la información disponible del caso presentado, mismo que mantendrá una codificación adecuada a fin de mantener la confidencialidad de la información proporcionada por el denunciante.

6. Curso de acción posterior a la recepción de la queja o denuncia.

Posterior a la recepción del caso, la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Planta Central, y en el caso de las Coordinaciones Zonales, la Unidad Administrativa Financiera, son las áreas de la institución responsables de activar los tres posibles cursos de acción, que se pueden realizar de manera paralela: Activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento; Actuación ante Organismos del Estado; Análisis y Resolución del Comité de Igualdad de Género. De acuerdo con lo estipulado en el "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" expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 del 25 de noviembre de 2020, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Finalmente el Proyecto coordinador deberá reportar cualquier caso de violencia de género, casos de explotación y abuso sexual y acoso sexual se deberá reportar mediante el mecanismo de reporte ESIRT de Banco Mundial.

Gráfico 1 Diagrama de flujo del Procedimiento para la atención de consultas, quejas, accidentes e incidentes



10. MANEJO DE CONTRATISTA

Requisitos para contratación de empresas:

En el proceso de licitación y contratación de empresas vinculadas al proyecto, se exigirá la presentación de la siguiente documentación:

- Permisos de operación y protocolos de seguridad y salud ocupacional.
- Dotación de equipos de seguridad y salud ocupacional (SSO) específicos para las actividades.
- Comprobantes verificables de pagos y beneficios conforme a la ley.

Para los conductores, se aplicarán las normativas específicas correspondientes, y su contratación se gestionará a través de los procesos de adquisición definidos en la Estrategia de Adquisiciones del proyecto, así como la normativa nacional aplicable.

Verificación del cumplimiento:

Los contratistas y las empresas supervisoras deberán capacitar en salud ocupacional y seguridad ocupacional, protocolos de violencia de género, acoso y abuso sexual.

Cláusula de Seguridad y Salud Ocupacional:

Las disposiciones de seguridad y salud ocupacional, aplicables a los servidores del INEC, también serán vinculantes para los prestadores de servicios, contratistas, subcontratistas, intermediarios y cualquier entidad que contrate personal para trabajos relacionados con el proyecto.

11. TRABAJADORES COMUNITARIOS

El proyecto **no contempla** la participación de trabajadores comunitarios.

12. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO

Contratación de proveedores:

El proyecto requerirá la contratación de empresas para el suministro de materiales, equipos y suministros para los operativos en campo. Los proveedores deberán cumplir con lo establecido en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS).

Formulario de Buenas Prácticas Laborales:

Los proveedores deberán suscribir el "Formulario de Buenas Prácticas Laborales", en el que, a través de su representante legal, la empresa declare haber adoptado las medidas legales para prevenir prácticas ilícitas (ver Anexo 4).

Normas de conducta:

En el caso de proveedores de servicios continuos, especialmente en el ámbito de consultoría y no consultoría.

Adicionalmente, el verificable de la inclusión, ya sea en las SDO, los Términos de Referencia o en los contratos con los contratistas y proveedores, de la obligación de ofrecer capacitación adecuada a su personal en temas de prevención de Explotación Sexual, Abuso y Acoso.

En la SDO estándar (para servicios de no consultoría), se encuentra el texto específico en la sección de "Obligaciones del Proveedor de Servicio", relacionado con la capacitación (documento que será facilitado por el Consultor de adquisiciones del PMU).

ANEXO 1

Detalle de Perfiles contratados Componentes 2 y 3 – Encuestas

COMPONENTE	PROYECTO	TIPO DE CONTRATO	PERFIL	SALARIO USD\$/mes
Componente 2.- Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Encuestas	Cambio de Base del Sistema de Indicadores de Precios al Productor (CAB-SIPP)	Contrato Ocasional	Asistente de Operación de campo Zonal	817
			Asistente Estadístico	
			Analista de Estadísticas Económicas 1	986
			Analista de Operación de Campo 1 Zonal	
			Analista de Operaciones de Campo 1	
			Analista de Estadísticas Económicas 2	1.212,00
			Analista de diseño muestral 2	
			Analista de Estadísticas Económicas 3 Analista de Infraestructura de Tecnologías de la Información 3	1.676,00
	Cambio de Base del Sistema de Indicadores de Precios al Consumidor en el Ecuador (CAB-SIPCE)	Contrato ocasional	Asistente Estadístico	817
			Asistente de Operación de Campo Zonal	
			Analista de Operaciones de Campo 1	986
			Analista de Operación de Campo 1 Zonal	
			Analista de Estadísticas Económicas 2	1.212,00
			Analista de Servicios Administrativos 2	
			Analista de Estadísticas Económicas 3	1.676,00
			Analista de Infraestructura de Tecnologías de la Información 3	
		Técnico Especializado	Encuestador	675
			Supervisor de Operativo de Campo	733
		Servicios Profesionales	Asistente De Documentación Técnica Y Administrativa	817
			Analista Técnico De Difusión De Información Estadística 2	1.212,00
			Analista De Documentación Técnica Y Administrativa 2	
	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos ENIGHUR	Contrato ocasional	Analista de Estadísticas Sociodemográficas	817
			Asistente de Cartografía Estadística	
			Analista de Estadísticas	986
			Sociodemográficas 1	
			Analista de Cartografía Zonal 1	
			Analista de Estadísticas Sociodemográficas 2	1.212,00
			Analista de Cartografía 2	
			Analista de Estadísticas	1.676,00
			Sociodemográficas 3	
			Analista de Estadísticas Agropecuarias y Ambientales 3	
		Técnico Especializado	Responsable de archivo	622
			Encuestador	
			Revisor de Control de Calidad Crítico-codificador-digitador	
			Revisor reenumerador	
			Auxiliar de servicios y procesos de calidad	675
			Supervisor de operativo de campo	733
			Operador Cartográfico	

		Servicios profesionales	Asistente operativo de campo Supervisor de calidad	817
			Encuestador Galápagos	1.350,00
			Supervisor de operativo de campo Galápagos	1.466,00
			Especialista en análisis de datos y desarrollo de agregados de ingreso y gasto	1.676,00
			Especialista en el diseño e implementación de sistemas informáticos de captura y validación de datos	
	Nueva Encuesta de Trabajo ENCIET	Contrato Ocasional	Asistente de estadísticas sociodemográficas	817
			Asistente de operación de campo zonal	
			Asistente de Cartografía Estadística	
			Analista de Estadísticas Sociodemográficas 1	986
			Analista de Cartografía Zonal 1	
			Analista de Estadísticas Sociodemográficas 2	1.212,00
			Analista de Cartografía 2	
			Analista de Estadísticas Agropecuarias y Ambientales 3	1.676,00
		Técnico Especializado	Encuestador	675
			Revisor de Control de Calidad Revisor codificador	
			Revisor de consistencia	
			Revisor Matching	
			Supervisor de operativo de campo Auxiliar de Logística y Procesos de Calidad	733
			Operador Cartográfico	
		Servicios profesionales	Asistente de la calidad en operativos de encuestas de hogares	817
			Analista en monitoreo de encuestas de hogares	
			Especialista en monitoreo de encuestas de hogares	1.212,00
			Especialista en análisis desarrollo de aplicaciones web y móvil	1.676,00
	Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU	Contrato ocasional	Asistente de estadísticas sociodemográficas	817
			Asistente de operación de campo zonal	
			Asistente estadístico	
			Analista de estadísticas sociodemográficas 1	986
			Analista de operación de campo 1 zonal	
			Analista de operaciones de campo 1	
			Analista de estadísticas sociodemográficas 2	1.212,00
			Analista de seguridad de informática, interoperatividad y riesgos 2	
			Analista de diseño muestral 2	
			Analista de cartografía estadística 2	
			Analista de innovación en métricas y metodologías 2	
			Analista de operaciones de campo 2	
			Analista de Soporte a Usuario 2	
			Analista de Clasificaciones y Nomenclaturas 2	
			Analista de comunicación social 3	1.676,00
			Analista de procesos estadísticos 3 zonal	

			Analista de infraestructura de tecnologías de la información 3	
		Técnico Especializado	Encuestadora	675
			Revisor de Control de Calidad	
			Supervisora de operativo de campo	733
			Encuestadora Galápagos	1.215,00
			Supervisora de operativo de campo Galápagos	1.319,40
	Incorporación de módulos rotativos a la Encuesta de Superficie y Producción Agrícola	Técnico Especializado	Supervisor de operativo de campo Auxiliar operativo de campo	675
			Operador cartográfico	733
Componente 3. Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Contrato ocasional	Analista de registros administrativos 2 Analista de infraestructura de tecnologías de la información 2	1.212,00
			Analista de registros administrativos 3 Analista de infraestructura de tecnologías de la información 3	1.676,00

ANEXO 2

Detalle de actividades personal Componentes 2 y 3 - Encuestas

COMPONENTE	PROYECTO	UBICACIÓN	TIPO DE PROYECTO	ACTIVIDADES
Componente 2.- Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Encuestas	Cambio de Base del Sistema de Indicadores de Precios al Productor (CAB-SIPP)	Quito, Guayaquil, Ambato, Cuenca	Encuesta	Levantamiento, captación y recopilación de datos para la generación de estadísticas económicas
				Determinación de los parámetros para el desarrollo de documentos de planificación, diseño conceptual y metodológico y desarrollo de los Instrumentos de recolección de información
				Validación de datos, elaboración de los tabulados e indicadores de resultados
				Construcción de Informes de ejecución y presentación de resultados de las operaciones estadísticas económica.
				Coordinación y desarrollo las actividades de administración, monitoreo, elaboración e implementación de normas y políticas referente a la infraestructura tecnológica para los desarrollos necesarios del C3 - CAB-SIPP.
				Formulación de planes de implementación, propuestas de mejora para el desarrollo y actualización de la operación estadística.
	Cambio de Base del Sistema de Indicadores de Precios al Consumidor en el Ecuador (CAB-SIPCE)	Quito, Esmeraldas, Ambato, Guayaquil, Manta, Santo Domingo, Cuenca, Loja, Machala	Encuesta	Levantamiento, captación y recopilación de datos para la generación de estadísticas económicas
				Determinación de los parámetros para el desarrollo de documentos de planificación, diseño conceptual y metodológico y desarrollo de los Instrumentos de recolección de información.
				Validación de datos, elaboración de los tabulados e indicadores de resultados
				Informes de ejecución y presentación de resultados de las operaciones estadísticas económicas
				Diseña metodologías para la integración de los registros administrativos útiles para la producción estadística.
				Formula planes de implementación, propuestas de mejora para el desarrollo y actualización de registros administrativos útiles para la producción estadística nacional.
	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos ENIGHUR	Nacional incluye Galápagos	Encuesta	Levantamiento de información en campo, supervisión en campo, crítica, validación, control de calidad.
				Desarrollo de sistemas informáticos
				Administración del proyecto, procesos de adquisición, seguimiento.
				Actividades administrativas y financieras
	Nueva Encuesta de Trabajo ENCIET	Nacional incluye Galápagos	Encuesta	Levantamiento de información en campo, supervisión en campo, crítica, validación, control de calidad.
				Desarrollo de sistemas informáticos
				Administración del proyecto, procesos de adquisición, seguimiento.
				Actividades administrativas y financieras

Componente 3. Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres ENVIGMU	Nacional (incluye Galápagos)	Encuesta	Levantamiento de datos en campo, supervisión de campo, crítica, codificación, validación, control de calidad.
	Incorporación de módulos rotativos a la Encuesta de Superficie y Producción Agrícola	Nacional	Encuesta	Desarrollo de sistemas informáticos.
				Administración del proyecto, procesos de adquisición, seguimiento.
				Actividades administrativas y financieras.
				Levantamiento de información en campo, supervisión en campo, crítica, validación, control de calidad
				Desarrollo de sistemas informáticos
				Administración del proyecto, procesos de adquisición, seguimiento.
				Actividades administrativas y financieras
Componente 3. Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de Registros Administrativos	Planta Central Quito	Implementación de mejoras	Coordinar y controlar el proyecto de Tecnologías de la Información, documentado y respaldados Diseñar estudio de factibilidad de adquisiciones tecnológicas
				Coordinar el levantamiento de necesidades tecnológicas en las distintas etapas del proyecto
				Formula términos de referencia y especificaciones técnicas requeridos en contratación de bienes y/o servicios relacionados con el proyecto tecnológico Elaborar informe de seguimiento y avances de proyecto tecnológicos
				Asesoramiento Tecnológico de Infraestructura proyecto
				Acompañamiento y apoyo activo en todas las fases de contratación pública para adquisiciones tecnológicas
				Gestionar recursos para necesidades tecnológicas
				Documentación de diccionarios de Data WareHouse.
				Generación de actas de acceso a ambientes de construcción de visualizadores
				Generación de kpi de acuerdo al requerimiento de visualización del INEC.
				Construcción y actualización de visualizadores con herramientas BI de acuerdo con cronograma. Construcción de DW de acuerdo al visualizador solicitado.
				Construcción de cubos de información.
				Mantenimiento y actualización de visualizadores construidos.
				Control y validación de los datos ingresados al modelo DW y presentados en los visualizadores construidos.
				Construcción de ETL para la actualización de los DW construidos.

Manual para la Implementación de Planes de Seguridad en Operaciones Estadísticas (OE)

SUGEN - noviembre 2024

I. Antecedentes

La ejecución de operaciones estadísticas ordenadas y seguras se encuentra marcada por una creciente preocupación por la seguridad. Este aspecto se ha consolidado como un componente clave para garantizar la integridad de los datos, la continuidad operativa y la protección del personal durante la ejecución de actividades de campo, incluso antes y después. Más, cuando el trabajo de campo es realizado en un entorno cada vez más complejo, enfrentando realidades territoriales que exponen a los equipos a múltiples amenazas, que demandan del instituto una adecuada preparación y entrenamiento.

Tanto el personal en campo como en oficina deben prepararse para gestionar una variedad de riesgos, entre amenazas físicas, como robos, vandalismo o desastres naturales, que pueden afectar oficinas, servidores o dispositivos utilizados. Además, se deben prevenir vulneraciones tecnológicas, como accesos no autorizados, robos de datos y ataques informáticos, especialmente en un contexto de creciente digitalización. Asimismo, es fundamental abordar amenazas a la integridad personal, como incidentes de seguridad que podrían afectar a encuestadores, trabajadores administrativos e informantes, particularmente en zonas de alta criminalidad o conflicto.

La experiencia acumulada a lo largo de los años, en particular durante el reciente censo poblacional de 2022, ha proporcionado al INEC valiosas "lecciones aprendidas", que motivan la creación de este documento: "Plan de Seguridad: Protocolos para Operaciones Estadísticas (OE)" y lo conciben como un documento dinámico, diseñado para ser revisado y ampliado de manera continua, para incorporar nuevas recomendaciones frente a amenazas emergentes, y, con ello, garantizar la continuidad operativa del INEC, asegurando que las actividades estadísticas se desarrollen de manera efectiva, incluso en contextos desafiantes.

Con el propósito de elaborar este documento, se han considerado las siguientes definiciones clave:

–**Amenazas:** Son factores externos o situaciones que tienen el potencial de causar daño o interferir en el desarrollo de las operaciones estadísticas. Pueden incluir condiciones climáticas extremas, delincuencia, conflictos sociales o cualquier evento que afecte la seguridad del personal y los equipos.



–**Riesgos:** Se refieren a la posibilidad de que un evento o situación adversa ocurra y genere un impacto negativo en las actividades planificadas. Los riesgos se evalúan considerando su probabilidad y la magnitud del daño que podrían ocasionar.

–**Vulneraciones:** Son incidentes en los que se transgreden derechos, protocolos o medidas de seguridad, afectando la integridad física, emocional o profesional de las personas involucradas, así como la confiabilidad de los datos recolectados.

–**Vulnerabilidades:** Son debilidades o condiciones internas y externas que aumentan la probabilidad de que una amenaza o riesgo se materialice, como la falta de capacitación, recursos insuficientes o la exposición a zonas de alta conflictividad.

II. Objetivos

2.1. General:

Implementar medidas preventivas, de protección y de respuesta que garanticen la seguridad, salud e integridad de quienes participan en la recolección de información en campo para las operaciones estadísticas del INEC.

2.2. Específicos

1. Contar con un instrumento de planificación de seguridad para las operaciones estadísticas.
2. Proporcionar directrices orientadas a reducir riesgos durante las actividades de campo.
3. Salvaguardar la integridad, bienes e información del personal y del Instituto.
4. Garantizar la intervención coordinada de las autoridades de seguridad.
5. Implementar mecanismos de respuesta temprana en caso de afectaciones.

III. Alcance

El Plan de Seguridad establece las acciones que deben llevar a cabo el personal del INEC, las instituciones cooperantes y las operadoras contratadas en el marco de las actividades de campo. Para su implementación, se consideran las siguientes disposiciones:

3.1. Análisis de riesgos, amenazas y vulnerabilidades

Se realizará durante la etapa de planificación de las operaciones estadísticas e incluirá un análisis exhaustivo para identificar los factores con mayor probabilidad e impacto. Este análisis permitirá definir acciones preventivas, correctivas y de respuesta de manera adecuada.

3.2. Articulación con actores involucrados

Abarcará los ámbitos nacional, regional y local y se implementará en todos los niveles institucionales, con la participación de las direcciones productoras, las instituciones de seguridad del Estado, la sociedad civil y las entidades de respuesta. Con ese fin, se crearán



mecanismos de coordinación a nivel desconcentrado, liderados por instancias nacionales que evaluarán, planificarán y asesorarán al INEC en temas de seguridad ciudadana, ajustándose a las particularidades de cada zona y territorio.

3.3. Elaboración de estrategias

Se desarrollará un documento estratégico de seguridad específico para cada operación estadística. Dicho documento será socializado con todos los actores involucrados antes del inicio de las actividades de campo. El documento incluirá planes contingentes para corregir eventuales retrasos, problemas de cobertura y afectaciones a la calidad de la información colectada.

3.4. Asignación de responsables

Se designará a responsables en los niveles central y zonal, quienes serán supervisados por el director de la unidad productora o la Coordinación Zonal, garantizando una toma de decisiones efectiva y oportuna.

3.5. Canales y flujo de comunicación para el reporte de incidentes

Cada coordinador o supervisor de equipo elaborará un listado con los números de contacto de conductores, encuestadores y supervisores de campo. Además, se establecerán grupos de WhatsApp para la transmisión exclusiva de información operativa y novedades, asegurando un flujo de comunicación eficiente desde el equipo de campo hacia los responsables. Los grupos serán grupos cerrados en cada nivel (nivel 1: equipo de campo – nivel 2: grupo de supervisores – nivel 3: responsables zonales – nivel 4: equipo nacional de la encuesta).

3.6. Sistema para el reporte de novedades

El reporte formal de los eventos de inseguridad se realizará a través del “Sistema de Atención a Quejas y Reclamos (SAQR)”, el que será presentado por las direcciones de tecnología y de comunicación.

IV. Protocolos de Seguridad

El INEC proporcionará manuales digitales que estarán disponibles en las tabletas utilizadas durante el operativo. Estos manuales incluirán recomendaciones y guías de prevención para casos específicos, facilitando la consulta en tiempo real. Entre las disposiciones consideradas, se destacan las siguientes:

5.1. Autocuidado (Diez Recomendaciones)

1. Planificación y cumplimiento de horarios:

- Comience sus actividades a primera hora de la mañana, cumpliendo con el tiempo y las cargas de trabajo asignadas. Aproveche la luz natural para trabajar de manera más segura.



- Si debe trabajar de noche, planifique las visitas con su supervisor y mantenga informada a su supervisión sobre su ubicación en todo momento.
- 2. **Desplazamientos y rutas seguras:**
 - Planifique con su supervisor los desplazamientos, identificando rutas de ida y retorno, y establezca lugares seguros para alimentarse y descansar.
 - No utilice atajos ni caminos desconocidos. Mantenga la ruta programada y respete el orden de visitas.
 - Transite únicamente por vías seguras o solicite acompañamiento de la Policía Nacional o Fuerzas Armadas según las indicaciones de su supervisor.
 - Si se traslada en bicicleta, moto o scooter, use siempre el equipo de protección personal.
- 3. **Apariencia y comportamiento preventivo:**
 - Mantenga su vestimenta institucional y su identificación visible durante la ejecución de su trabajo.
 - Cuide su presentación personal y el estado del equipo asignado. Manténgase erguido y alerta, observando a su alrededor para evitar que alguien lo siga.
 - Mantenga distancia de personas desconocidas para sentirse seguro y poder reaccionar en caso de una posible amenaza.
 - No lleve objetos de valor como joyas, dinero o equipos electrónicos adicionales a su material de trabajo.
 - No se detenga en cajeros automáticos, agencias bancarias o cooperativas para retirar dinero en efectivo.
 - Lleve con usted una provisión de alimentos (agua y fruta). Medicamentos y dispositivos de apoyo en caso de que lo requiera.
 - No acepte alimentos, bebidas o medicinas de informantes o personas desconocidas.
- 4. **Normas de seguridad personal en el trabajo de campo:**
 - No ingrese a espacios privados dentro de las viviendas.
 - Evite discusiones o polémicas con informantes o personas desconocidas. Mantenga una actitud profesional, amable y respetuosa en todo momento, promoviendo la confianza y mostrando empatía.
 - No se retire del sector asignado sin el conocimiento y aprobación de su supervisor.
- 5. **Identificación de zonas de riesgo:**
 - Con ayuda de su supervisor, identifique las áreas de alto riesgo o inseguras. Solicite apoyo de la Policía Nacional o Fuerzas Armadas si es necesario.
 - En localidades rurales o dispersas, un miembro del equipo debe contactar a la autoridad local o comunitaria y notificarle sobre el trabajo a realizar.
- 6. **Cuidado del equipo y objetos personales:**
 - Proteja sus pertenencias, equipo y material de trabajo. No los deje desatendidos ni en riesgo de daño, pérdida o deterioro.



- Informe a su supervisor cualquier pérdida o daño en los equipos o materiales de trabajo.
- 7. **Observación y reporte de comportamientos sospechosos:**
 - Si detecta comportamientos sospechosos por parte de un informante o compañero, notifíquelo a su supervisor, quien deberá reportarlo a la policía o a al responsable zonal según el caso.
 - Para identificar a un posible agresor, observe su comportamiento, especialmente sus manos si están ocultas o si porta objetos inusuales. También esté atento a comentarios, actitudes agresivas o a señales de consumo de alcohol o drogas.
- 8. **Comunicación y reportes:**
 - Informe a su supervisor sobre el desarrollo y avance de su trabajo de manera permanente. Reporte novedades y alertas utilizando los medios de comunicación establecidos para la OE, como grupos de mensajería (WhatsApp).
- 9. **Medidas de transporte y movilización segura:**
 - Guarde distancia interpersonal al caminar o utilizar medios de transporte.
 - Si se traslada en bicicleta, moto o scooter, use siempre el equipo de protección personal adecuado.
 - En el caso de movilizarse en vehículos del proyecto, respete las leyes de tránsito, utilice el cinturón de seguridad y verifique el estado del vehículo antes de usarlo.
- 10. **Uso de aplicaciones y números de emergencia:**
 - Programe el número de emergencias 9-1-1 en su celular o instale la aplicación ECU911 para reportar cualquier emergencia de manera rápida.
 - Incluya los números de su supervisor, conductor del vehículo y compañeros del equipo de trabajo.

5.2. Traslado de personal (Cinco Recomendaciones)

1. **Planificación de la ruta:**
 - El supervisor de equipo y el conductor deberán planificar conjuntamente las rutas, identificando los puntos de parada, lugares de abastecimiento, alimentación y descanso.
 - Solo se realizarán las movilizaciones previamente aprobadas por el INEC, cumpliendo con los horarios establecidos.
2. **Revisión del vehículo:**
 - Antes de iniciar la ruta, el conductor revisará el estado general del vehículo, asegurando que esté en buenas condiciones para el traslado.
 - El conductor deberá tener un listado detallado con los nombres y números de teléfono del personal a transportar. Así como del responsable zonal y del administrador de su contrato.

3. Movilización del personal:

- Solo se trasladará al personal designado por el INEC.
- No se permitirá transportar bienes u objetos distintos a los requeridos para el operativo o el desplazamiento del personal.
- No se permitirá el traslado de armas de fuego o material peligroso de ningún tipo (letal, radiactivo, biológico, corrosivo, tóxico, inflamable, explosivo, etc.)
- Durante la jornada laboral, el conductor deberá permanecer en el vehículo e informar al supervisor sobre cualquier novedad que ocurra con el personal.

4. Condiciones del vehículo:

- Es responsabilidad del conductor mantener el vehículo limpio, desinfectado y con suficiente combustible.
- El vehículo debe estar equipado con extintor, herramientas básicas, llanta de emergencia, un kit de emergencias y un kit de higiene personal.

5. Normas dentro del vehículo:

- Los ocupantes deberán depositar la basura en lugares adecuados. No se permitirá fumar ni consumir bebidas alcohólicas dentro del vehículo.
- El conductor debe respetar las señales de tránsito y los lugares de ocupación en la calzada.

5.3. Riesgos

Ante la presencia de materiales peligrosos

—Ante la presencia de materiales marcados con alguno de los logos de la Figura 1, considere que en la mayoría de los casos estos materiales se encuentran en recipientes adecuados y que existen recomendaciones en el lugar en los que se los almacena, sin embargo, la posibilidad de accidentes no puede ser descartar. Evite trasladarlos y cumpla con las recomendaciones del lugar.



Figura. Señalética de riesgos antrópicos



En caso de sospecha de accidentes:

- No sea curioso y aléjese inmediatamente, al menos 200 m. de la zona afectada
- Una vez que se encuentre a salvo, si no hay personal de emergencia en el lugar, comuníquese con el SIS ECU 911. Luego informe a su supervisor.
- Nunca intente intervenir y siga las instrucciones de las autoridades.

Ante eventos de violencia (agresión física o psicológica)

- Planifique su jornada de trabajo, identifique lugares seguros y concurridos (comercios, puntos de auxilio de la Policía Nacional, edificios públicos, etc.)
- Evite transitar por sitios alejados o fuera de las áreas seguras.
- Manténgase atento en el entorno, muéstrese calmado y seguro.
- Evite interactuar con desconocidos en la vía pública, no discuta, no realice comentarios, acotaciones u observaciones sobre temas polémicos (política, deporte o religión), no se muestre violento ni se exprese en tono agresivo.
- Mantenga las manos libres y en línea de vista de los posibles agresores.
- Evite generar acciones violentas.
- No participe como voluntario en caso de enfrentamiento grupal.
- Si el objetivo es el hurto con intimidación, entregue los objetos solicitados.
- Use calzado cómodo y mantenga los cordones anudados por si necesita correr para evitar una agresión.
- Si se presenta un riesgo de violencia física o psicológica, aléjese, luego comunique a su supervisor.
- Si ha sido víctima de un hecho violento, comuníquese con el SIS ECU 911, identifíquese como personal del INEC, luego informe a su supervisor.
- Si necesita atención médica fruto de las agresiones, comuníquese con el SIS ECU 911, identifíquese como personal del INEC. Luego Informe a su supervisor.

Ante amenaza de asalto o robo

- Actúe de manera serena. En lo posible, no se muestre nervioso.
- Mantenga la mirada baja, evite el contacto visual.
- Trate de identificar algo que esté o estén utilizando los asaltantes, hágalo con la mirada baja y sin darlo a notar; puede ser su ropa, un tatuaje o un rasgo físico particular.
- No ponga resistencia ante el robo.
- Evite forcejear con el malhechor.
- No intente llegar a un consenso; ningún bien material es más importante que la vida.
- Si los objetos de robo fueron celular y/o tableta busque ayuda en un domicilio o comercio próximo para comunicarse con el SIS ECU 911, identifíquese como personal del INEC. Luego informe a su supervisor.
- No elimine objetos o evidencias de lo sucedido si fue objeto de forcejeo, no se limpie, ya que pueden contener huellas o pruebas del hecho.



- En caso de sufrir alguna herida, comuníquelo al SIS ECU 911 solicitando ayuda médica. Luego Informe a su supervisor.
- En caso de sufrir alguna herida, acuda a un servicio médico e Informe al médico que está acudiendo por una agresión o lesión.
- Si le fueron arrebatados sus bienes personales o institucionales, solicite a través de su supervisor, acompañamiento del INEC para realizar la denuncia ante Fiscalía, en caso de heridas, incluya el reporte médico.

En caso de siniestros de tránsito

- Enfóquese en evitar los siniestros de tránsito, manteniendo el vehículo revisado, planificando las rutas, evitando carreteras en mal estado y manteniendo el seguro vehicular al día.
- Incluya en su vehículo un chaleco reflectante, extintor y botiquín de primeros auxilios.
- La actuación en caso de un siniestro de tránsito debe enfocarse en salvar vidas de todos los involucrados, se encuentren en el vehículo o sean peatones o pasajeros de otro vehículo.
- En caso de estar involucrado en un siniestro de tránsito, muévase a un lugar seguro, relativamente alejado de la escena, pero fácilmente reconocible por los primeros respondedores.
- Comunique lo sucedido y solicite ayuda al SIS ECU 911, con tranquilidad describa el lugar dando puntos de referencia que permitan ubicarlo, sea explícito en las heridas y lesiones y en el número de personas afectadas, así podrán enviar toda la ayuda necesaria. Luego informe a su supervisor.
- Apague el motor del vehículo, mantenga encendidas las luces de emergencia-
- Use chaleco reflectante de tenerlo, en especial por la noche.
- Coloque los triángulos de seguridad a unos 50 metros del accidente de manera que se vea desde una larga distancia.

En caso de sismo o terremoto

- Mantenga la calma y ubíquese en un lugar de protección sísmica.
- Protéjase y afírmese debajo o junto a un elemento firme.
- Si está en la calle, aléjese de los edificios, postes y cables eléctricos.
- Si va manejando, disminuya la velocidad y deténgase en un lugar seguro.
- Si va por una autopista, reduzca la velocidad y no se detenga. Manténgase atento a las condiciones del tránsito, diríjase a la salida más cercana o acérquese a la orilla de la vía.
- Si está cerca del mar y el sismo fue tan fuerte que le impidió mantenerse en pie, diríjase de inmediato a una zona alta y manténgase alerta ante un posible anuncio de tsunami.
- Use mensajes de texto para comunicarse con su inmediato superior y manténgase informado de los reportes oficiales.
- Si queda encerrado, mantenga la calma, pida auxilio y espere la llegada de los



rescatistas.

- Si está atrapado, cúbrase la boca y nariz. Evite gritar y dé señales dando golpes con algún elemento sólido.

En caso de Incendio

- Revise el estado de las instalaciones eléctricas de su lugar de trabajo y de descanso.
- No sobrecargue los enchufes con muchos artefactos.
- No acumule basura ni desperdicios, ya que estos pueden arder fácilmente.
- Si es testigo de un incendio, llame de inmediato al SIS ECU 911 indicando su ubicación exacta y las referencias que permitan llegar al lugar a los servicios de emergencia.
- Si se encuentra en el lugar del incendio, identifique una salida, agáchese, gatee y diríjase inmediatamente a la salida.
- No use ascensores.
- Antes de abrir una puerta, tóquela con el dorso de la mano. Si está caliente no abra y salga por otra ruta.
- Abra puertas con cuidado, con su hombro contra la puerta y empujándola lentamente. Si al hacerlo entra humo y calor, ciérrela y busque una vía de escape alternativa.
- Después de salir de un lugar afectado, asegúrese de que no quede nadie en su interior y cierre bien la puerta.
- Una vez que esté afuera, llame al SIS ECU 911 o pida que los llamen. No vuelva al lugar afectado ni se aleje hasta que las autoridades lo indiquen.
- Si no puede escapar, llame al SIS ECU 911, solicite que lo rescaten, indicando en qué situación y dónde se encuentra.

En caso de lluvias de gran magnitud e inundaciones

- Confirme visualmente posibles filtraciones del lugar visitado, en caso de que el nivel de vulnerabilidad sea demasiado elevado desaloje el lugar y busque un nuevo refugio.
- Durante la lluvia o inundación manténgase informado.
- No salga del lugar de alojamiento a menos que sea necesario. En caso de una inundación inminente, evacúe hacia lugares en altura.
- Manténgase alejado de cursos de agua en general.
- Si está en un lugar abierto Camine por zonas en altura y libres de agua.
- No camine ni maneje por una zona inundada.
- Manténgase alejado de los cables eléctricos.

En caso de aluvión o deslizamiento de tierra

- Una de las señales será que las puertas o ventanas que se descuadran, desplazamiento de escaleras, caminos o murallas exteriores y aparición de grietas en la vivienda, suelo o calles; afloramiento de agua en nuevos puntos o roturas subterráneas del alcantarillado: disminución o aumento repentino del nivel de un



curso de agua

- Si observa alguna de esas señales, prepárese para evacuar.
- Frente a un aluvión manténgase atento a los mensajes SMS o chats grupales para las medidas de reagrupamiento o seguridad que se deban emplear.
- Evacúe hacia lugares altos, lejos de la trayectoria del aluvión.
- Si el aluvión se está acercando, busque protección entre un grupo de árboles o un edificio sólido.
- Si está manejando y llegó a un área inundada, aléjese del lugar. Tome otra dirección hacia un lugar en altura.
- Manténgase alejado del área de derrumbe, ya que podrían generarse aluviones adicionales.
- Ubíquese en un sitio seguro y retírese del lugar sólo cuando las autoridades lo indiquen.

Erupción volcánica

- En caso de que la SNGRE haya indicado que en algunas de las zonas existe una alerta roja volcánica: Mantenga la calma y prepárese para evacuar cuando las autoridades lo indiquen.
- Manténgase atento a los mensajes SMS o chats grupales para las medidas de reagrupamiento o seguridad que se deban emplear.
- En caso de presencia de cenizas, solicite instrucciones a su supervisor; utilice la mascarilla, de preferencia KN95, también protéjase usando anteojos; cubra con paños húmedos los espacios que queden alrededor de las ventanas y puertas.
- Aléjese de las áreas donde sopla el viento que proviene del volcán.
- Diríjase a lugares en altura por las vías de evacuación establecidas.
- No cruce quebradas o ríos.
- Si está manejando y es sorprendido por una lluvia de cenizas, permanezca dentro del vehículo con las ventanas y puertas cerradas. Si puede avanzar, hágalo lentamente.
- Si las autoridades indican que debe evacuar cubra su boca, nariz y oídos con paños húmedos o mascarilla; trasládese a una zona de seguridad; Solicite instrucciones a su supervisor y vuelva a su lugar seguro o alojamiento solo cuando las autoridades lo indiquen.

VI. Capacitación y Sensibilización

Cada operación estadística incluirá contenido relacionado con la seguridad, en sus manuales y jornadas de capacitación, así como, en eventos de reentrenamiento dirigidos a encuestadores, supervisores y coordinadores. El objetivo será familiarizarlos con los riesgos potenciales y las medidas de mitigación necesarias. Los contenidos abordarán la identificación de amenazas comunes, el uso de protocolos de respuesta ante emergencias, el manejo seguro de información y el empleo de herramientas de comunicación eficiente.



La capacitación fomentará habilidades prácticas mediante simulacros y ejercicios de resolución de problemas en escenarios reales. Asimismo, incluirá sensibilización en derechos humanos, y directrices para garantizar un trato respetuoso hacia los informantes, promoviendo una interacción segura y ética. La Dirección de Administración de Talento Humano (DARTH), en conjunto con la Coordinación General Técnica de Producción Estadística (CGTPE), revisará y elaborará los contenidos, ajustándolos a las actividades y particularidades de los territorios intervenidos. Por su parte, la Dirección de Comunicación, junto con la CGTPE, desarrollará materiales de comunicación que faciliten la transmisión efectiva de la información al personal de campo.

VII. Evaluación y Seguimiento

La correcta ejecución del Mecanismo debe incorporar indicadores que permitan medir el nivel de cumplimiento, identificar brechas y evaluar la calidad de las acciones implementadas. Asimismo, debe incluir la recopilación de información sobre eventos relacionados con riesgos, amenazas y afectaciones, obtenida directamente del personal de campo, asegurando un manejo cuidadoso que evite la revictimización. Los resultados obtenidos serán fundamentales para realizar ajustes oportunos en los contenidos, protocolos y estrategias, garantizando su adaptación a las necesidades específicas de cada operación estadística, así como a las particularidades de la población y el territorio intervenido.



ANEXO 4

Formulario de Buenas Prácticas Laborales

Fecha:

Código de Proceso No. _____

Yo, _____, por mis propios derechos /o/ en calidad de Representante Legal de la empresa/compañía _____, **DECLARO y CERTIFICO** que: La provisión de bienes y/o servicios motivo de la oferta, en su cadena de suministro, (i) sus procesos de fabricación, en caso de fabricantes; o (ii) en su giro de negocio, en caso de distribuidores; se han adoptado las medidas legales, para evitar la generación de trabajo infantil, trabajo forzado o trata de personas, según las siguientes definiciones:

- **Trabajo infantil:** trabajo realizado por una persona cuya edad es menor a la legalmente estipulada en el país donde se lleva a cabo la actividad, de acuerdo con el país, la región, el sector o la industria en los que se desarrolla la actividad. La edad mínima para trabajar será de al menos 14 años, a menos que las leyes nacionales de donde se desea el oferente estipulen una edad superior.

- **Trabajo forzado:** Consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad. Esta prohibición abarca todo trabajo involuntario u obligatorio, como trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, trabajo servil o arreglos similares de contratación de mano de obra, e incluye a personas víctimas del tráfico de personas. El trabajo se realiza de manera voluntaria cuando se lleva a cabo con el consentimiento libre e informado del trabajador. Dicho consentimiento debe existir a lo largo de toda la relación laboral y el trabajador debe tener la posibilidad de revocar el consentimiento dado libremente. En particular, no puede haber ninguna "oferta voluntaria" bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o de engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre e informado, es necesario asegurarse de que no haya restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador.

- **Trata de personas:** Se define como el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder de una posición de vulnerabilidad, o de la entrega y recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra, para fines de explotación. Las mujeres y los niños son particularmente vulnerables a las prácticas de trata.

Firma del Licitante/Proponente/Declarante: _____

Nombre de la persona Licitante/Proponente/Declarante: _____

Cargo de la persona Licitante/Proponente/Declarante, firmante de la declaración:



ANEXO 5

Declaración de Desempeño sobre Explotación y Abuso Sexual (EAS) y/o Acoso Sexual (ASx)

CONTRATACIÓN DE.....

Declaración de Desempeño sobre Explotación y Abuso Sexual (EAS) y/o Acoso Sexual (ASx)

[El siguiente cuadro debe ser completado por el Licitante y cada miembro de la APCA o JV y cada subcontratista propuesto por el Licitante]

Nombre del Licitante:

Declaración EAS y /o ASx
Nosotros: ✓ no hemos sido objeto de descalificación por parte del Banco por incumplimiento de las obligaciones sobre EAS/ASx. ✓ no estamos sujetos a descalificación por parte del Banco por incumplimiento de las obligaciones sobre EAS/ASx ☐ (c) hemos sido descalificados por el Banco por incumplimiento de las obligaciones sobre EAS/ASx pero fuimos excluidos de las empresas descalificadas Se ha dictado un laudo arbitral en el caso de descalificación a nuestro favor.
[Si (c) anterior es aplicable, adjunte evidencia de un laudo arbitral que revierta las conclusiones sobre los problemas subyacentes a la descalificación.]

