

# GUÍA DE INDICADORES PARA LA VIGILANCIA SOCIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA



---

La *Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en la Empresa* es un instrumento metodológico para la evaluación y medición del nivel de cumplimiento de los derechos humanos laborales en las empresas. Este Documento Guía se basa en un conjunto de indicadores referidos a los derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la Declaración de Principios de la OIT de 1998 y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humano.

---

° Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL)  
Programa de Derechos Humanos y Laborales

Derechos Reservados.

Lima, 2001.

## INDICE

### **1. Empleo**

Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo  
Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para favorecer el empleo estable  
Políticas de la Empresa respecto al empleo infantil  
Políticas respecto a cualquier tipo de Trabajo forzoso  
Medidas de extinción de la relación laboral

### **2. Formación Laboral**

Inversión total en programas de capacitación y formación laboral

### **3. Condiciones de Trabajo**

Política de ingresos en la Empresa  
Jornadas de Trabajo, descanso y trabajo extra.  
Políticas de salud y seguridad en el trabajo

### **4. Relaciones de Trabajo**

Índices de conflictividad y huelgas

### **5. Libertad Sindical**

Políticas y acciones adoptadas por la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales

### **6. Negociación Colectiva**

Existencia y alcance de la negociación colectiva

### **7. No discriminación e igualdad de trato y de oportunidades**

Políticas de equidad y discriminación por razones de sexo, modalidad contractual, origen, edad, instrucción educativa  
Políticas de prevención del abuso físico y psicológico

Datos de identificación del cuestionario  
(Imprescindible que este cuadro esté completo)

País	
Empresa	
Grupo	
Año del inicio de la actividad del grupo en Perú.	
Centro de trabajo:	Nombre: Dirección: Sector de actividad: Nº de Trabajadores/as: Varones ..... Mujeres .....
Persona/s que cumplimentan o responsables de la cumplimentación del cuestionario.	Nombre/s y cargo/s:
Fuentes de información utilizadas.	
Fecha de recogida de los datos.	

# 1. EMPLEO

*Incidencia de las actividades de la Empresa sobre el empleo.*

1.1 Número de trabajadores por tipo de contratación, por edad, por categoría en la empresa, por sexo, por nivel de ingresos por origen y condición personal.

	A plazo indeterminado	Contrato sujeto a modalidad	Jornada parcial	Formación Laboral Juvenil	Práctica Pre Profesional	Contrato Civil	Contratación intermediada	Contrato no registrado
<b>Por rango de edades</b>								
(Menos de 16)								
(16-25)								
(26-45)								
(46-65)								
(Mas de 65)								
<b>Por categoría</b>								
Directivos								
Empleados								
Obreros								
<b>Por sexo</b>								
Masculino								
Femenino								
<b>Por nivel de ingresos</b>								
(Menos de 410)								
(410-2100)								
(2100-4200)								
(Más de 4200)								
<b>Por Origen y condición</b>								
Locales								
Migrantes								
Discapacitados								

1.2 Porcentaje de trabajadores por tipo de contratación en relación a empresas análogas y/o la matriz.

	A plazo indeterminado	Contrato sujeto a modalidad	Jornada parcial	Formación Laboral Juvenil	Práctica Pre Profesional	Contrato Civil	Contratación intermediada	Contrato no registrado
Empresa seleccionada								
Empresa análoga								
Casa Matriz								

Número y tipo de medidas adoptadas por la Empresa para ver el empleo estable.

1.3 ¿La Empresa adopta medidas para promover el empleo estable?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, especificar cuales son estas medidas.

---



---



---

1.4 Efectos de las medidas adoptadas por la Empresa para promover el empleo estable.

Años	Número total de trabajadores de la Empresa seleccionada	Número de trabajadores estables en la misma Empresa
1990		
1991		
1992		
1993		
1994		
1995		
1996		
1997		
1998		
1999		
2000		
2001		
2002		

Políticas de la Empresa respecto al Trabajo Infantil

1.5 ¿Utiliza la Empresa trabajo de personas menores de 15 años de edad?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, ¿en que número y tipo de actividades?

---



---



---



---

Número de menores que trabajan en la Empresa	EDAD	Sexo (N°)		TIPO DE ACTIVIDAD EJECUTADA
		M	F	

1.6 En caso de emplear menores, ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo infantil?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, ¿En que consisten estas políticas?

---



---



---



---

Políticas respecto a cualquier tipo de trabajo forzoso

1.7 ¿Utiliza la Empresa, directa o indirectamente, el trabajo de personas que son obligadas a prestar tales servicios contra su voluntad?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, ¿que número de personas y tipo de actividades forzosas son obligadas a realizar?

---



---



---

Número de personas que laboran de manera forzada	EDAD	Sexo (N°)		TIPO DE ACTIVIDAD EJECUTADA
		M	F	

1.8 En caso de emplear personas bajo esta condición, ¿Cuenta la Empresa con políticas para erradicar el trabajo forzoso?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, ¿En que consisten estas políticas?

---



---



---



---

*Medidas de extinción de la relación laboral.*

1.9 Número de trabajadores despedidos y mecanismos de reducción de personal.

AÑOS	Renuncia por incentivos	Despidos individuales (en total)	Cese Colectivo	TOTAL
1990				
1991				
1992				
1993				
1994				
1995				
1996				
1997				
1998				
1999				
2000				
2001				
2002				

1.10 Número de trabajadores despedidos durante la década de los noventas por causas relacionadas con su capacidad y/o por su conducta y/o sin causa.

AÑOS	Número de ceses	Números de trabajadores afectados	MOTIVOS
1990			
1991			
1992			
1993			
1994			
1995			
1996			
1997			
1998			
1999			
2000			
2001			
2002			

1.11 Número de trabajadores despedidos por cese colectivo en la última década y sus efectos en los niveles de empleo.

AÑOS	Número de ceses	Números de trabajadores afectados	MOTIVOS
1990			
1991			
1992			
1993			
1994			
1995			
1996			
1997			
1998			
1999			
2000			
2001			

## 2. FORMACIÓN LABORAL

2.1 Inversión en cambios técnicos del capital físico y humano en relación al total de la inversión (en el último año)

<b>Porcentaje de la inversión en nueva tecnología</b>	
<b>Porcentaje de la inversión en programas de capacitación y formación</b>	

2.2 Inversión total en programas de capacitación y formación laboral (último año)

	<b>MONTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Global</b>		
<b>Por trabajador formado</b>		
<b>En relación a las utilidades de la Empresa seleccionada</b>		

2.3 Variación en los ingresos por efecto de los programas de capacitación.

AÑOS	Cargos	INGRESOS		VARIACION	
		Ingreso anterior	Ingreso posterior	Absoluta	Porcentual
1990	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1991	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1992	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1993	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1994	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1995	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1996	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				

AÑOS	Cargos	INGRESOS		VARIACION	
		Ingreso anterior	Ingreso posterior	Absoluta	Porcentual
1997	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1998	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
1999	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
2000	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
2001	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				
2002	Directivos				
	Empleados				
	Obreros				

2.4 ¿Se producen reuniones entre las autoridades públicas y la Empresa bajo examen con el objetivo de armonizar políticas de Formación Laboral?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de políticas se elaboran concertadamente entre autoridades públicas y la Empresa y qué alcance tienen éstas.

---



---



---

2.5 ¿Se producen reuniones entre la Empresa y el Sindicato (u otro tipo de organización laboral de los trabajadores) con el objetivo de armonizar las políticas de Formación Laboral?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de políticas se elaboran concertadamente entre el Sindicato y la Empresa y qué alcance tienen éstas.

---



---



---

2.6 ¿La Empresa incorpora y toma en cuenta la opinión y el conocimiento de los trabajadores para implementar las políticas internas de capacitación de personal?

Sí  No

si la respuesta es Sí, especificar dónde surge la iniciativa de intercambio de conocimientos y los resultados objetivos de su aplicación.

---

---

---

---

2.7 En caso de existir una política de Formación Laboral elaborada conjuntamente con los trabajadores ¿estos obtuvieron una mejora en sus condiciones de trabajo y de vida en el sector en que laboran?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de mejoras (en términos de mejores salarios, acceso a servicios de salud, seguro social, asistencia médica para las familias, campañas de vacunación, facilidades de educación para familiares cercanos, enseñanza del idioma u otros) obtuvieron los trabajadores y el alcance tiene estas políticas?

---

---

---

---

2.8 En caso de que dentro del personal existan trabajadores en edad escolar y/o sin educación, ¿la Empresa brinda las facilidades necesarias para que estos puedan cumplir con los niveles básicos instructivos?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, especificar qué facilidades brinda la Empresa, el número total y relativo de trabajadores susceptibles de acogerse a estas facilidades, los requisitos exigidos por la Empresa y los alcances de las facilidades otorgadas, etc.

---

---

---

---

### 3. CONDICIONES DE TRABAJO

#### *Política de ingresos en la Empresa.*

##### 3.1 Nivel de los ingresos promedio según la edad.

EDAD	Menos de 16	16-25	26-45	46-65	Más de 65
Empresa seleccionada					
Empresa análoga					
Casa Matriz					

##### 3.2 Nivel de ingresos según sexo

	SEXO	
	Hombres	Mujeres
Empresa seleccionada		
Empresa análoga		
Casa Matriz		

##### 3.3 Nivel de ingresos según el vínculo laboral

	VINCULO LABORAL		
	Relación Laboral a plazo determinado	Relación Laboral indeterminado	Trabajadores registrados
Empresa seleccionada			
Empresa análoga			
Casa Matriz			

##### 3.4 Nivel de ingresos según la organización laboral

	ORGANIZACION LABORAL	
	Trabajadores Sindicalizados	Trabajadores No Sindicalizados
Empresa seleccionada		
Empresa análoga		
Casa Matriz		

3.5 Nivel de ingresos según el cargo

	Directivos	Empleados	Obreros
Empresa seleccionada			
Empresa análoga			
Casa Matriz			

3.6 Sistema y Frecuencia de pago al trabajador: al contado, en productos, directa / indirectamente

Sistema / Frecuencia	Efectivo	Vales	Productos & Especies
Diario			
Interdiario			
Semanal			
Mensual			

3.7 ¿La Empresa cumple con la jornada de trabajo (ocho horas diarias/48 semanales)?

Sí  No

Si la respuesta es No, especificar a cuanto asciende la jornada laboral en las Empresas seleccionadas

	Tiempo que dura la jornada laboral semanal
Menos de 48 horas	
Más de 48 horas	

---



---



---



---

### 3.8 Horario de trabajo en la Empresa.

Horario Laboral	Duración	Mujeres	Hombres
<b>Diario</b>	Menos de 8 horas		
	8 horas		
	Más de 48 horas		
<b>Sábado</b>	Hasta 8 horas		
	Más de 8 horas		
<b>Domingos</b>	Hasta 8 horas		
	Más de 8 horas		

### 3.9 ¿Los trabajadores laboran horas extras?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar bajo qué términos se acuerda el trabajo extra y cuántas horas asciende éste.

	Promedio de Horas Laboradas
<b>Las horas extras son Voluntarias</b>	
<b>Las horas extras son obligatorios</b>	

### 3.10 ¿Las horas extras en el trabajo son remuneradas?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, cómo se remunera el trabajo extra.

	Horas Extras
Se abona con un recargo de al menos el 25% por hora calculada sobre la remuneración ordinaria (remuneración legal)	
Se abona como la Remuneración ordinaria	
Se abona por debajo de la remuneración	

### 3.11 ¿ Los trabajadores cuentan con el descanso semanal obligatorio?

Sí

No

## Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

3.12 ¿Existen normas en materia de seguridad y salud adoptadas por la Empresa en relación a los trabajadores?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, detallar qué tipo de políticas en materia de salud y seguridad médica han sido adoptadas por la Empresa y qué alcance (número de trabajadores, tiempo de duración, qué facilidades para acceder al servicio, requisitos, etcétera) tienen éstas respecto a los trabajadores?

---



---



---



---

3.13 Número de trabajadores con seguro de salud privados adicionales, accidentes, sepelio y/o familiar en relación al total de personal por cargo, género y edad.

AÑOS		SALUD	ACCIDENTE	SEPELIO	FAMILIAR
OCUPACIÓN	Directivos				
	Administrativos				
	De Producción				
SEXO	Masculino				
	Femenino				
EDAD	Menos de 16				
	16 - 25				
	25 -45				
	45 - 65				
	Mas de 65				

3.14 ¿Existen casos de trabajadores con enfermedades adquiridas en el ejercicio de las labores?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, detallar que tipo de enfermedades afectan a los trabajadores, qué número éstos padecen la enfermedad, qué tipo de medidas han sido adoptas por la Empresa o las autoridades públicas (Ministerio de Salud, de Agricultura) para prevenir/contrarrestar este tipo de problemas.

ENFERMEDAD TIPO	Medidas adoptadas para prevenir y corregir situaciones de riesgo para los trabajadores			
	Preventivas	Correctivas	Contingentes	Ninguna

3.15 ¿Se han producido accidentes de trabajo en la Empresa?

Sí

No

Si la respuesta es si, especificar el ámbito laboral en que se produjo el accidente, la frecuencia de éstos y el número total de accidentados sobre el total de trabajadores.

	SECTOR	SECTOR	SECTOR
Sector productivo en el que se ha dado el accidente			
Frecuencia de los accidentes			
Número total de accidentes			

3.16 En caso se den accidentes de trabajo en el ejercicio de labores, detallar qué tipo de medidas toma la Empresa en relación a sus trabajadores, el alcance de estas políticas, el tiempo de duración, la situación laboral del accidentado, etc.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR Y CORREGIR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO				
ACCIDENTES	Preventivas	Correctivas	Contingentes	Ninguno

3.17 ¿Existen casos de enfermedades y/o accidentes adquiridas o producidos en el ejercicio de labores que hayan producido invalidez o muerte?

Sí  No

#### 4. Relaciones de Trabajo

4.1 ¿Se dan manifestaciones de conflictividad laboral entre la Empresa y los trabajadores?

Sí	No

En caso la respuesta sea Sí, detallar el tipo de manifestación de la conflictividad laboral, la frecuencia y el motivo de la manifestación, el número de trabajadores involucrados.

	Tipo de manifestación de conflictividad laboral	Número de trabajadores involucrados en el conflicto laboral	Frecuencia de las manifestaciones de conflictividad laboral	Formas de solución a los problemas suscitados
EMPRESA SELECCIONADA				

4.2 Numero de Huelgas y Demandas por Incumplimiento de Derechos Laborales durante la década de 1999-2000

		DEMANDAS					
AÑOS	HUELGAS	Por nulidad de despido	Por actos de hostilización	Por despido arbitrario	Por cumplimiento de Convenio colectivo	Por pago de CTS u otros beneficios	Por participación en utilidades
1990							
1991							
1992							
1993							
1994							
1995							
1996							

		DEMANDAS					
AÑOS	HUELGAS	Por nulidad de despido	Por actos de hostilización	Por despido arbitrario	Por cumplimiento de Convenio colectivo	Por pago de CTS u otros beneficios	Por participación en utilidades
1997							
1998							
1999							
2000							
2001							
2002							

## 5. Libertad Sindical

Políticas y acciones adoptadas en la Empresa para facilitar, permitir o impedir el ejercicio de las libertades sindicales fundamentales.

5.1 ¿Están organizados en Sindicatos los trabajadores en la empresa?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar qué tipo de organización sindical se trata.

Si la respuesta es No, especificar las causas por las cuales los trabajadores no se encuentran organi-

TIPO DE ORGANIZACION SINDICAL	
De Empresa	
De Obreros	
Mixto	
De Rama	
De Gremio	
De Oficios Varios	
Delegados Sindicales	

zados (se puede marcar más de una alternativa).

Perdida de tiempo		<b>Por no tener problemas</b>	
Miedo al ser sancionado		<b>No existen motivos suficientes</b>	
Trabajo es temporal		<b>No existen facilidades</b>	

Otros (especificar).

5.2 Número y tipo de trabajadores afiliados al Sindicato en relación al total de los trabajadores de Empresa

	<b>Características de los trabajadores</b>	<b>Número de Trabajores Sindicalizados</b>	<b>Porcentaje de Sindicalización respecto al total de Trabajadores</b>	<b>Número de Dirigentes Representantes Sindicales</b>
E D A D	Menos de 16			
	16 - 25			
	25 - 45			
	45 - 65			
	Mas de 65			
V L I A N B C O U R L A O L	Con Contrato Permanente			
	Con Contrato Temporal			
	Con Contrato No Registrado			
S E X O	Mujeres			
	Hombres			
	TOTAL			

5.4 ¿La Empresa cumple con la regulación mínima que establece la ley en fuero, cuotas y licencias?

Sí  No

5.5 Si la Empresa otorga facilidades adicionales, estas se dan como consecuencia de:

<b>Por convenio colectivo</b>	.
<b>Medidas unilaterales de la Empresa seleccionada</b>	

---

---

---

5.6 ¿La Empresa facilita Infraestructura y/o medios económicos al Sindicato para el desempeño de sus actividades?.

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar el tipo de ayuda que brinda la Empresa al Sindicato para un normal desenvolvimiento de sus funciones.

---

---

---

5.7 ¿La Empresa favorece la sindicalización de los Trabajadores?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar qué tipo de medidas que implementa la Empresa para facilitar/fomentar la función Sindical.

---

---

---

5.8 ¿La Empresa limita el normal ejercicio de la función sindical?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar las limitaciones que existen para el ejercicio de las funciones Sindicales

5.9 Despidos como consecuencia de la actividad sindical

---

---

---

---

AÑOS	Números de Trabajadores Sindicalizados	Porcentaje de Sindicalización respecto al total de Trabajadores	Número de Dirigentes Representantes Sindicales
1990			
1991			
1992			
1993			
1994			
1995			
1996			
1997			
1998			
1999			
2000			
2001			
2002			

## 6. Negociación Colectiva

6.1 ¿Existe Negociación Colectiva en la Empresa?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar cuáles son los principales tópicos negociados

---



---



---



---

6.2 ¿Existe otra forma de Negociación Laboral entre Empresa y Trabajadores ?

Sí

No

Si la Respuesta es Sí, especificar cuáles son los tipos y temas de negociación

AÑOS	NEGOCIACION		RESULTADO		
	SI	NO	Por Convenio Colectivo	Por Laudo Arbitral	Por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo
1990					
1991					
1992					
1993					
1994					
1995					
1996					
1997					
1998					
1999					
2000					
2001					
2002					

6.3 Evolución de la forma de solución de la Negociación Colectiva entre Empresa y Sindicato en la década 1990-1999.

### *Existencia y Alcance de las Negociaciones Colectivas*

AÑOS	NEGOCIACION		RESULTADO		
	SI	NO	Por Convenio Colectivo	Por Laudo Arbitral	Por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo
1990					
1991					
1992					
1993					
1994					
1995					
1996					
1997					
1998					
1999					

AÑOS	NEGOCIACION		RESULTADO		
	SI	NO	Por Convenio Colectivo	Por Laudo Arbitral	Por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo
2000					
2001					
2002					

6.4 ¿El Convenio Colectivo de trabajo (CCT) es aplicado al total de los trabajadores o sólo a los afiliados al Sindicato?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, especificar cuáles son las medidas que alcanzan a todos los trabajadores.

---



---



---

6.5 Materias acordadas en las convenciones colectivas en la década 1990-1999

6.6 Convenciones colectivas vigentes en la Empresa en comparación con convenios colectivos otras empresas del sector.

AÑOS	Remuneraciones	Condiciones de Trabajo	Fformación	Productividad	OTRAS (especificar)
1990					
1991					
1992					
1993					
1994					
1995					
1996					
1997					
1998					
1999					
2000					
2001					
2002					

	Remuneraciones	Condiciones de Trabajo	Productividad	Otras (especificar)
Empresa seleccionada				
Empresa del sector				
Casa Matriz				

6.7 ¿Existen mecanismos paritarios de solución de conflictos?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar cuáles son estos mecanismos de solución de conflictos.

---



---



---

6.8 ¿Existen demandas judiciales por incumplimiento de Convenio Colectivo de Trabajo?

Sí

No

Si la respuesta es Sí, especificar sobre que versan tales demandas.

---



---



---



---

## 7. No Discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades

7.1 ¿Cuáles son los criterios de selección de personal que maneja la Empresa? Numerar por orden de importancia.

SEXO	M	ESTADO CIVIL	Casado (a)	
	F		Soltero (a)	
Apariencia				
Instrucción				
Experiencia Laboral				

7.2 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal permanente y personal eventual?

Sí  No

Si la respuesta es No, especificar la naturaleza del trato diferenciado.

7.3 ¿Existe personal no nacional laborando en la Empresa?

Sí  No

Si la respuesta es Sí, especificar de que país, que puestos ocupan y en que número.

7.4 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal local y el personal migrante?

Sí  No

Si la respuesta es No, especificar la naturaleza del trato diferenciado.

---



---



---



---

7.5 ¿Existe igualdad de condiciones de trabajo para el personal del sexo femenino y el personal del sexo masculino?

Sí  No

PAÍS	NÚMERO DE PERSONAS	OCUPACIÓN

---

Si la respuesta es No, especificar cual es la naturaleza del trato diferenciado.

---

---

---

---

7.6 ¿ Existe trato diferenciado para el personal de la Empresa según su edad?

Sí

No

Si la respuesta es Si, especificar la naturaleza del trato diferenciado.

### *Instrucción Educativa*

7.7 ¿Cuales son los distintos niveles educativos que poseen los trabajadores de la empresa?

---

---

---

---

7.8 ¿Se establecen o adecuan Salarios a los Trabajadores según su grado de instrucción?

Sí

No

---

---

---

---

	Analfabeta	Primaria	Secundaria	Superior
Directivo				
Empleado				
Obrero				

7.9 ¿Existe algún otro tipo de trato diferenciado para los trabajadores debido a su nivel de Instrucción?

Sí  No

Si la respuesta es Si, especificar la naturaleza del trato diferenciado.

---



---



---



---

7.10 Asignación de roles según sexo.

Numero de Supervisores o puestos de mando ocupados por Trabajadores según su sexo.

Trabajadores	Número de Supervisores o Puestos de Mando
<b>MUJERES</b>	
<b>HOMBRES</b>	

7.11 ¿Promueve la empresa políticas para prevenir comportamientos de abuso físico/verbal, así como casos de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral?

Sí  No

Si la respuesta es Si, especificar que medidas preventivas ha implementado por la Empresa.

---



---



---

7.12 ¿Existen mecanismos o instancias dentro de la Empresa para que los trabajadores puedan denunciar situaciones de abuso u hostigamiento?

Sí

No

Si la respuesta es Si, especificar cuales son estos mecanismos o instancias que pone a disposición la Empresa y cual es el procedimiento que sigue la investigación.

---

---

---

---

7.13 ¿Existen o han existido despidos por caso de embarazo?

Sí

No

7.14 ¿Se les ha presionado o exigido en algún momento a las trabajadoras a seguir un régimen de métodos anticonceptivos o prueba de embarazo como condición para trabajar?

Sí

No

Si la respuesta es Si, especificar bajo que modalidad se ha ejercido tal presión y que consecuencias ha tenido en el desempeño del trabajador(a) y del grupo en general.

---

---

---

---

7.15 ¿ En los casos de embarazo, además de las disposiciones que dicta la ley (3 meses de descanso y derecho a lactancia) se han implementado programas de Cuna para los hijos(as) de las trabajadoras de la empresa o algún otro tipo de facilidad Post/Pre Natal?

Sí

No

7.16 ¿Se le permite al empleado(a) ejercer libremente sus creencias religiosas o tradiciones culturales en un marco de respeto y de no-interferencia por parte de la Empresa?

Sí

No