

MEMORANDO 0454-GGTH-2015

Quito DM a, marzo 26 de 2015

J. F. Torres

PARA: Eco. Rubén Cañas
GERENTE DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

DE: Ing. Marco V. Egas A.,
GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASUNTO: INFORMACIÓN

GERENCIA DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	
<input type="checkbox"/>	PLANIFICACIÓN Fecha
<input type="checkbox"/>	TECNOLOGÍA
<input type="checkbox"/>	SECRETARÍA
<input type="checkbox"/>	Archivos
<input type="checkbox"/>	Aplicación
<input type="checkbox"/>	Asesoría
<input type="checkbox"/>	Aplicar políticas institucionales
<input type="checkbox"/>	Apoyar competencias
<input type="checkbox"/>	Conocimiento
<input type="checkbox"/>	Informe
<input type="checkbox"/>	Coordinación pertinente
<input type="checkbox"/>	Seguimiento
<input type="checkbox"/>	Verificar
<input type="checkbox"/>	OTRO:

En referencia a su solicitud vía correo electrónico, remito la Matriz de Implementación de Políticas Públicas para la igualdad correspondiente al período 2014.

Atentamente,

Ing. Marco V. Egas A.,
GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

QUITO EMASEO
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

26 MAR 2015 Hora: 12:45
[Handwritten signature]
RECIBIDO

[Handwritten signature]
30-03-2015

Acción	Nombre	Área	Firma	Fecha
Revisado por:	Ing. Nelly Fabara	Coordinadora de GTH	<i>[Handwritten signature]</i>	

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD:					
IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DETALLE PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	NO. DE USUARIOS	GÉNERO
Describe las acciones para impulsar e institucionalizar políticas públicas interculturales	SI	La empresa realiza la contratación de personal de diferentes étnias en base al cumplimiento del perfil para el cargo, sin discriminación alguna.	Procesos transparentes en donde se selecciona a la persona más idónea para el cargo	1350	Personal Femenino: 201 Personal Masculino: 1149.
Describe las acciones para impulsar e institucionalizar políticas públicas generacionales	SI	En la Empresa se identifican las diferentes etapas del Ciclo Profesional. Ref. Ley de Igualdad	Exploración: Hasta 25 años de edad. Establecimiento: De 25 a 45 años. Mantenimiento: De 45 a 65 años. Declive: de 65 años en adelante	1350	Personal Femenino: 201 Personal Masculino: 1149.
Describe las acciones para impulsar e institucionalizar políticas públicas de discapacidades	SI	Cumplimiento de la Ley de Discapacidades al cumplir el % exigido.	Existen 26 colaboradores que mantienen % de discapacidad física, mientras que 31 colaboradores poseen en su núcleo familiar directo personas con discapacidad física e intelectual.	1350	Personal Femenino: 201 Personal Masculino: 1149.

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD:

IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	PONGA SI O NO	DETALLE PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS	DETALLE PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	NO. DE USUARIOS	GÉNERO
<p>Describe las acciones para impulsar e institucionalizar políticas públicas de género</p>	<p>SI</p>	<p>En la Empresa la contratación del personal se realiza sin discriminación de genero, pero cabe mencionar el personal operativo en su mayoría es masculino debido a las actividades que desempeñan.</p>	<p>Personal Femenino: 201 Personal Masculino: 1149.</p>	<p>1350</p>	<p>Personal Femenino: 201 Personal Masculino: 1149.</p>
<p>Describe las acciones para impulsar e institucionalizar políticas públicas de movilidad humana</p>				<p>1350</p>	<p>Personal Femenino: 201 Personal Masculino: 1149.</p>

F.P.