

CORPORACIÓN KIMIRINA

30 DE AGOSTO DEL 2021

Comunicación de Involucramiento- CoE

KiMiRiNA

Membre de la Coalition Internationale Sida 



Red Ecuador
WE SUPPORT



- **Carta compromiso**
- **Resumen Ejecutivo**
- **Justificación**

CARTA COMPROMISO

Quito, 30 de agosto del 2021

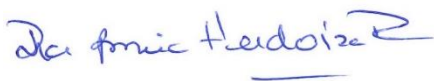
A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Corporación Kimirina reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de Involucramiento bianual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Amira Herdoiza

Directora Ejecutiva

Corporación Kimirina

INFORME

COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO

I. RESUMEN EJECUTIVO

Corporación KIMIRINA es una organización de la sociedad civil ecuatoriana, que ha centrado su actividad en la promoción de la salud integral, la respuesta a la epidemia del VIH y en la lucha por el ejercicio y la restitución de los derechos de las personas afectadas por este virus. Es una organización, desde y para la comunidad, que ha logrado fusionar el conocimiento académico con la investigación y los saberes comunitarios.

Mantiene un sistema de apoyo continuo a actores y organizaciones socias buscando desarrollar capacidades individuales y organizacionales. Impulsa la construcción de redes comunitarias y promueve procesos de incidencia política frente a actores gubernamentales, en función de generar políticas públicas para el control de la epidemia del VIH y la promoción de los derechos humanos de las poblaciones discriminadas por su identidad de género y sexual.

Ejecuta proyectos alineados con la estrategia de Prevención Combinada del VIH, que engloba intervenciones biomédicas, culturales y estructurales para reducir el número de nuevas infecciones y contribuir a los objetivos de ONUSIDA de poner fin a la epidemia para el año 2030. Enfoca su trabajo en las poblaciones que están en mayor situación de vulnerabilidad frente al VIH, como son: hombres gays, bisexuales, otros hombres que tienen sexo con hombres (HSH), personas Trans femeninas (TF), trabajadoras sexuales y personas viviendo con VIH/SIDA, y las personas que se encuentran en situación de movilidad.

Corporación Kimirina mantiene líneas de cooperación con el Ministerio de Salud Pública. En el ámbito local, ha suscrito convenios con el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y con el Ilustre Municipio de Guayaquil para desarrollar estrategias de prevención del VIH. En el campo internacional ha recibido reconocimientos por su trayectoria y compromiso en la lucha contra el VIH. Es organización miembro de Coalición Internacional SIDA Plus, Alliance International VIH/AIDS, Consejo Latinoamericano y del Caribe VIH-LACCASO, y tiene la coordinación de la Plataforma de las Américas y del Caribe de lucha contra el VIH y las hepatitis de Coalition Plus. Desde el año 2010 hemos sido ejecutores de las subvenciones del Fondo Mundial de lucha contra la Tuberculosis, la Malaria y el VIH para trabajar proyectos del componente de la sociedad civil.

II. JUSTIFICACIÓN

Kimirina tiene una amplia trayectoria trabajando en la responsabilidad social y en el desarrollo sostenible, sobre todo con su compromiso y lucha por el respeto de los derechos de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad frente al VIH. El lugar de trabajo es uno de los espacios donde mayormente los derechos de estas personas se encuentran vulnerados, debido muchas veces a la discriminación existente y sobre todo a la falta de conocimiento. Es por esto que hace ya varios años hemos desarrollado una política de VIH en el lugar de trabajo la cual no solo es implementada en nuestra asociación, sino que fue compartida con CERES en el 2007 para que las empresas pertenecientes a este grupo puedan también adherirse a estas políticas.

Cuando hablamos de sostenibilidad como un factor importante para el futuro de la sociedad, hablamos de bienestar, pero no solo en el ámbito económico sino también en la salud de las personas y en el respeto a sus derechos. Nosotros quisimos adherirnos a Pacto Global puesto que el espacio que brinda es el lugar ideal para compartir experiencias y aprendizajes con organizaciones y empresas, para entablar relaciones con varios sectores, vincular agendas de trabajo, participar en diálogos, pero sobre todo aprender de las buenas prácticas de las diferentes instituciones que trabajan por los principios de Pacto Global. Kimirina comparte los 10 principios de Pacto Global y aplica estos en su mayoría al interior de su organización, pero también en los servicios que oferta y en las actividades que realiza.

Nuestro interés de pertenecer a este grupo es también el de poder compartir con los miembros sobre nuestras iniciativas de promoción y protección de los derechos hacia las personas más vulnerables frente a la epidemia, para que se puedan implementar políticas respetuosas en el lugar de trabajo. Queremos continuar nuestro trabajo el cual está muy enlazado en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pero

específicamente queremos hacer énfasis en la meta del ODS 3 “Para 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles”



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1:

“Las organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

PRINCIPIO 2:

“Las organizaciones deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

1. COMPROMISO

Principio 1: Corporación Kimirina en su estatuto organizacional presenta los objetivos que tiene en base a su ámbito de influencia con respecto apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente.

- Contribuir a la promoción de la salud integral y la prevención de enfermedades, particularmente aquellas que afectan a comunidades en riesgo o vulnerables;
- Contribuir a disminuir la transmisión de VIH, fomentar y fortalecer la atención y apoyo a personas que viven con VIH y mejorar la calidad de vida de las comunidades en riesgo; fortalecer el trabajo en salud sexual y la prevención y atención en VIH; lograr coordinaciones sinérgicas con personas naturales o jurídicas que trabajen o quieran trabajar en salud sexual y la prevención, atención y apoyo en la respuesta al VIH;
- Contribuir en la educación en salud integral, sexual, VIH/SIDA, y temas relacionados;

Principio 2: Corporación Kimirina en su estatuto organizacional presenta los objetivos en base al principio de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

- Promover la defensa efectiva de los derechos humanos, especialmente de las personas que viven con VIH y de sus familias y su entorno más próximo; la promulgación de políticas que garanticen su promoción y aplicación; y el empoderamiento de los derechos de las personas que viven con VIH y de las comunidades afectadas y en riesgo;
- Generar, participar, promocionar, brindar y dotar de productos y servicios orientados a mejorar la salud sexual, principalmente en lo que tiene relación con la prevención, atención y apoyo en la erradicación del VIH/Sida y otras epidemias.

2. SISTEMAS

Para el cumplimiento de los principios 1 y 2 Corporación Kimirina cuenta con los siguientes sistemas:

- Reglamento Interno de Kimirina
- Política de VIH en el lugar de trabajo
- Política de género
- Política de acoso sexual
- Principio MIPA (Mayor involucramiento de personas que viven con VIH)
- Estatuto de Corporación Kimirina
- Código de Conducta

3. ACTIVIDADES

1. Campañas participativas de Socialización con los colaboradores/as (vía correo, zoom y estafetas físicas en los espacios de la organización): Anualmente Corporación Kimirina socializa con sus colaboradores/as los sistemas propuestos en base a los principios 1 y 2, gracias también a las actividades realizadas por el comité paritario. Inicialmente se envían a los correos institucionales de cada colaborador/a y se hace énfasis a través de la socialización vía zoom en espacios dedicados para este fin. Las estafetas físicas dentro de la organización permiten que los trabajadores tengan a la vista cada uno de estos sistemas.

2. Inducción a nuevos colaboradores/as sobre los reglamentos, políticas, estatutos y códigos de Corporación Kimirina.

4. INDICADORES

1. Todos los/as colaboradores/as sensibilizados/as de Corporación Kimirina
2. Conocimiento y práctica de sus propios derechos por parte de todos/as los colaboradores/as de Kimirina.

III. ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 3:

“Las organizaciones deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

PRINCIPIO 4:

“Las organizaciones deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

PRINCIPIO 5:

“Las organizaciones deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

PRINCIPIO 6:

“Las organizaciones deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

1. COMPROMISO

Principio 4: En el Reglamento Interno de Kimirina, la organización se refiere en el capítulo XII sobre un lugar libre de acoso laboral y hace referencia a esto con base al compromiso con el principio de apoyar a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Art. 52.

Lugar De Trabajo Libre De Acoso Laboral. - La Organización se compromete en proveer un lugar de trabajo libre de acoso laboral. El funcionario o empleado que no cumpla con

las disposiciones incluidas en este capítulo serán sancionados de acuerdo al presente reglamento.

Por acoso laboral se entiende: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo como maltrato, humillación, o bien que amenace su situación laboral.

Art.- 53.

Corporación Kimirina estrictamente prohíbe el acoso laboral en el lugar de trabajo, en el caso de llevarse a cabo se constituirá causal de Visto Bueno.

Art.- 54.

Si alguna persona tiene conocimiento de la existencia de algún tipo de acoso laboral, o la persona afectada, tiene la responsabilidad de dar aviso a la Dirección Administrativa, (Recursos Humanos) para que se inicie las investigaciones pertinentes y actuar conforme a la normativa incluida en este reglamento y a lo que determina el Código de Trabajo para estos casos.

Art.- 55.

Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo.

Art.- 56.

Durante la Jornada de Trabajo diaria o cumpliendo funciones asignadas por la Organización dentro o fuera del país, se establece como particular obligación de Los empleados, observar las disposiciones contempladas en el Art 52 de este reglamento y aquellas del reglamento en general.

Principio 6:

- 1. En el Principio MIPA de la organización se hace referencia al apoyo para la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**
 - **Involucramiento de las PVVS (personas viviendo con VIH) y de la población clave (Comunidad LGBTIQ+, población en situación de movilidad, trabajadores/as sexuales)** Se requiere la participación e involucramiento de las

personas que viven con VIH-SIDA y la población clave en una diversidad de roles y niveles en las organizaciones, incluyendo posiciones en la toma de decisiones de las juntas directivas, como gerentes, administradores, consultores y participantes de las actividades de planificación, diseño, implementación y evaluación de programas y servicios, así como formadores de decisión, promotores de campañas e incidencia política, planificadores, interlocutores o participantes en reuniones, conferencias y otros foros.

Para catalizar y promover una participación e involucramiento significativo de las PVVS y de la población clave al interior de nuestras organizaciones y en el asocio con otras organizaciones y redes de PVVS y población claves es importante:

- Desarrollar un entorno organizacional que promueva la no discriminación y valore los aportes de las PVVS y de las comunidades afectadas.
- Reconocer y potenciar el involucramiento de una diversidad de PVVS y comunidades afectadas.
- Asegurar el involucramiento en una variedad de roles a diferentes niveles al interior de nuestras organizaciones.
- Definir roles y responsabilidades, establecer lo que un determinado rol requiere y la capacidad de los individuos para ejercer ese rol, proveyendo adicionalmente asistencia organizacional o financiera si fuera este el caso.
- Asegurar que las políticas y prácticas organizacionales provean acceso a la información de manera oportuna para facilitar la participación preparación y aportes antes que las decisiones en la programación y la incidencia sean tomadas.
- Asegurar que las políticas y prácticas en el lugar de trabajo reconozcan la salud en particular de las PVVS o de la población clave y promuevan un entorno facilitador para apoyar su involucramiento efectivo.
- Asegurar que, en la búsqueda de los representantes de las PVVS y la población clave, sus organizaciones asociadas y redes cuenten con

mecanismos e: rendición de cuentas para con sus miembros para asegurarse que las visiones de la representación realmente satisfacen sus necesidades.

- Financiar y apoyar la construcción de capacidades al interior de los grupos y redes de PVVS y de la población clave,
- Financiar o movilizar recursos para financiamiento de organizaciones de PVVS y de la población clave con el fin de que estas cuenten con recursos para construir y fortalecer el capital social y el empoderamiento dentro de sus propias organizaciones y redes.

2. En Corporación Kimirina existe la política de VIH en el lugar de trabajo que se refiere a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación a través del siguiente apartado:

- **VIH, Reclutamiento y Empleo**

El único criterio médico para la contratación es la aptitud para trabajar, al mismo tiempo no hay ninguna obligación de que un solicitante deba revelar su estatus de VIH, puede voluntariamente elegir hacerlo, sin embargo, cabe señalar que en virtud del Acuerdo Ministerial No. 398 del Ministerio de Trabajo y Empleo (2006) Art. 3: “Prohíbese solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo, en las empresas e instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras”, es ilegal realizar cualquier solicitud sobre el estado de salud durante el proceso de selección y reclutamiento para el puesto de trabajo; esto incluye su estado serológico.

El propósito de la política de VIH en el lugar de trabajo es asegurar que el personal que vive con VIH es tratado de manera justa, con respeto de sus derechos humanos y de acuerdo con los valores de la organización.

Corporación Kimirina tomará medidas para abordar el tema del VIH y el estigma relacionado en el lugar de trabajo, a través de la capacitación del personal y la promoción de un proceso abierto, creando un ambiente de trabajo propicio para el personal que elige revelar su estado serológico.

2. SISTEMAS

Principio 4: Reglamento Interno de Kimirina

Principio 6 : Principio MIPA de la organización y la política de VIH en el lugar de trabajo

3. ACTIVIDADES

Principio 4: Socialización del reglamento de Corporación Kimirina con los colaboradores/as (vía correo, zoom y estafetas físicas en los espacios de la organización): Anualmente Corporación Kimirina socializa con sus colaboradores los sistemas propuestos en base a los principios 4 y 6, inicialmente se envían a los correos institucionales de cada colaborador/ra y se hace énfasis a través de la socialización vía zoom en espacios dedicados para este fin. Las estafetas físicas dentro de la organización permiten que los trabajadores tengan a la vista cada uno de estos sistemas.

Principio 6: Contratación de PVVS y de población clave: Corporación Kimirina desde sus inicios ha promovido la inclusión laboral de personas que viven con VIH y de las poblaciones claves, por tal razón cuenta con una nómina de colaboradores/as inclusiva y no discriminatoria.

Principio 6: Contratación de colaboradores que no forman parte de grupos PVVS y población afectada: Los nuevos colaboradores se adhieren a los principios 4 y 6 de Corporación Kimirina al ser contratados y la organización se compromete a la vigilancia del respeto de estos principios por parte de todos sus colaboradores.

4. INDICADORES

1. Todos los colaboradores/as de Kimirina han sido sensibilizados/as en los sistemas.
2. 60% de colaboradores/as pertenecientes a poblaciones clave contratados
3. Todos los colaboradores se adhieren a los principios

IV. MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

“Las organizaciones deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

PRINCIPIO 8:

“Las organizaciones deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

PRINCIPIO 9:

“Las organizaciones deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.

1. COMPROMISO

Principio 8: Corporación Kimirina fomenta iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental a través de la gestión integral de desechos peligrosos gracias al servicio de GADERE quienes respetan la legislación internacional de los parámetros medio ambientales:

- Etiquetar los desechos peligrosos de acuerdo a los criterios técnicos establecidos en el apartado 6.5 de la Norma NTE INEN 2266:2013 para el Transporte, Almacenamiento y Manejo de Materiales Peligrosos, en cumplimiento de lo que establece el Sistema Globalmente Armonizado.
- Mantener los desechos en un área de almacenamiento que cumpla todas las normas de ambientales, higiene, seguridad y señalización requeridas, además de ser de fácil acceso para el ingreso de operarios y vehículos de recolección.

A través del plan de gestión integral de desechos sanitarios, Kimirina se compromete a la promoción de una responsabilidad ambiental:

- Vigilar la aplicación de normas de bioseguridad y manejo de desechos comunes y contaminados.
- Fomentar en el personal la importancia de realizar un tratamiento adecuado de desechos en el sitio de generación.
- Conformar un grupo de apoyo para la ejecución de actividades que permita la actualización en el manejo apropiado de los desechos.
- Gestionar la obtención de prendas de protección y artículos para manejo de desechos.
- Difundir el Plan de contingencia en el manejo de desechos.
- Efectuar reuniones del comité conformado.
- Elaborar el inventario de materiales e insumos necesarios para el cumplimiento de la normativa en el manejo de desechos.

2. SISTEMAS

Plan Integral de gestión de desechos

Contrato Servicio GADERE (desde el 2015)

3. ACTIVIDADES

- Construcción del Comité de Gestión de Desechos Sanitarios, el cual se encarga a través de sus miembros de:
 - Control del manejo de desechos al interior del centro
 - Coordinar con los miembros del comité las necesidades de insumos
 - Gestión y entrega de desechos al proveedor externo
 - Gestión y control de inventarios
 - Adquisición de insumos para reposición de inventarios
 - Gestión administrativa para el manejo de desechos
 - Recolección diaria de desechos generados en el centro
 - Limpieza de las áreas del centro
 - Limpieza de contenedores finales y espacios donde se destinan los desechos

- Almacenamiento primario de desechos: Indica cómo se debe clasificar los desechos para el almacenamiento primario, considerar acondicionamiento y etiquetado, es decir el tipo y número de recipientes que necesita por servicio y el etiquetado completo que deben tener los recipientes y fundas, los desechos que se almacenan son: infecciosos, comunes, farmacéuticos, corto-punzantes y cada uno de estos debidamente rotulados.

4. INDICADORES

100% de los desechos de Kimirina son correctamente almacenados y etiquetados.

100% de los desechos contaminados de Kimirina son manejados por la empresa GADERE.

V. ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10:

“Las organizaciones deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

1. COMPROMISO

En el código de conducta y el reglamento interno de Corporación Kimirina se hace referencia a la anticorrupción y las prácticas justas y transparentes dentro de Kimirina.

- **PRÁCTICAS JUSTAS Y TRANSPARENTES**

La organización a través de sus Directivos hará respetar los principios de buena fe y actuación leal, y seguirán las normas de buenas prácticas de adquisición, así como todas las normas y reglamentos aplicables en lo que respecta a una competencia leal.

Los Empleados, Directivos y Miembros del Directorio no participarán, directa o indirectamente, ni a través de un agente u otro intermediario, en prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias, anticompetitivas o coercitivas, tal y como se define en el Anexo I del presente código, en las que se haga uso de Recursos de la organización.

- **ANTICORRUPCIÓN**

Los Empleados, Directivos y Miembros del Directorio no solicitarán, ofrecerán, darán, recibirán, prometerán ni pretenderán ofrecer honorarios, gratificaciones, reembolsos, obsequios, comisiones o cualquier otro pago o beneficio, a proveedores y beneficiarios de recursos de la organización.

Corporación Kimirina a través de su reglamento interno en su capítulo 15 se refiere más específicamente como se contrarresta los actos de corrupción dentro de la organización:

▪ **DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art.- 64. Atendiendo a la gravedad de la falta cometida por el empleado, a la reincidencia y de los perjuicios causados a la Organización, se aplicará una de las siguientes sanciones:

- a) Amonestaciones Verbales;
- b) Amonestaciones Escritas;
- c) Multas, hasta el 10% de la remuneración del empleado;
- d) Terminación de la relación laboral, previo visto bueno sustanciado de conformidad con la Ley.

▪ **DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS - MULTAS**

Art.- 65. La amonestación escrita será comunicada al empleado en persona, quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo.

En caso de negativa del empleado a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmará en nombre del empleado su jefe Inmediato, y de Dirección Administrativa (Recursos Humanos) con la razón de que se negó a recibirla.

Las amonestaciones escritas irán al expediente personal del empleado.

Las amonestaciones por escrito que se realicen a un mismo empleado por tres veces consecutivas durante un periodo de noventa días, serán consideradas como falta grave.

Art.- 66. La sanción pecuniaria es una sanción que será impuesta por la Dirección Administrativa (Recursos Humanos), de oficio o a pedido de un jefe o de cualquier funcionario de la Organización; se aplicará en caso de que el empleado hubiere cometido faltas leves, o si comete una falta grave a juicio el Representante Legal o director Administrativo (Recursos Humanos) no merezca el trámite de Visto Bueno, constituirá en el descuento de una multa de hasta el 10% de la remuneración del empleado.

La sanción pecuniaria no podrá superar el 10% de la remuneración dentro del mismo mes calendario, y en el caso de reincidencia se deberá proceder a sancionar al empleado siguiéndole el correspondiente trámite de Visto Bueno.

▪ **DE LAS FALTAS GRAVES**

Art.- 70. Son Faltas graves aquellas que dan derecho a sancionar al empleado con la terminación del contrato de trabajo. Las sanciones graves se las aplicará al empleado que incurra en las conductas, a más de establecidas en otros artículos del presente Reglamento y serán sancionados con multa o Visto Bueno dependiendo de la gravedad de las siguientes faltas:

- a) Estar acusado en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por la Organización, de conformidad con lo prescrito en este instrumento.
- b) Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por Corporación Kimirina.
- c) Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.
- d) Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.
- e) Alterar de cualquier forma los controles de la Organización sean estos de entrada o salida del personal, reportes o informes, indicadores de procesos de Proyectos de la Organización.
- f) Sustraerse o intentar sustraerse de los talleres y oficinas dinero, materiales, herramientas, material en proceso, producto terminado, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.
- g) Encubrir la falta de un empleado.
- h) No informar al superior sobre alternaciones, daños, modificaciones no autorizadas en productos y servicios de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.
- i) Inutilizar o dañar materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de Corporación Kimirina, o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.

- j) Revelar a personas extrañas a la Organización datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la Entidad, e información del cliente.
- k) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Organización; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro de la Organización, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.
- l) Manejar inapropiadamente las Políticas, manuales, reservas, dinero y productos de la Organización para sus Clientes; incumplimiento de las metas y objetivos establecidas por la Dirección Ejecutiva; así como la información que provenga de otros medios Institucionales o privados.
- m) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la organización de los ejecutivos y de cualquier empleado.

2. SISTEMAS

- Código de conducta de Corporación Kimirina
- Reglamento interno de Kimirina

3. ACTIVIDADES

1. Socialización del código de conducta de Corporación Kimirina con los colaboradores/as (vía correo, zoom y estafetas físicas en los espacios de la organización): Anualmente Corporación Kimirina socializa con sus colaboradores/as el código de conducta, inicialmente se envían a los correos institucionales de cada colaborador/ra y se hace énfasis a través de la socialización vía zoom en espacios dedicados para este fin. Las estafetas físicas dentro de la organización permiten que los trabajadores tengan a la vista cada uno de estos sistemas.
2. Adherencia de los colaboradores al código de conducta y al reglamento interno al firmar sus contratos.

3. INDICADORES

1. Todos colaboradores/as de Kimirina sensibilizados/as en este sistema.
2. Todos los nuevos colaboradores adheridos a este sistema al momento de firmar su contrato.
3. En Kimirina no se han determinado actos de corrupción gracias a los controles de gestión que se mantienen para evitar este tipo de gestiones.



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

1. OBJETIVO

ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

2. META

3.3 Para 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.

3.7 Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos

3. ACTIVIDAD

- Actividades de prevención en VIH y otras enfermedades de transmisión sexual. Talleres informativos, mochileo (acercamiento en lugares de encuentro), uso de tecnologías para información y acercamiento con usuarios.
- Oferta de servicios para la prevención del VIH y otras ITS (infecciones de transmisión sexual): tamizaje de VIH y otras infecciones, Profilaxis Pre exposición (PrEP), Profilaxis Post Exposición (PeP), oferta de preservativos y lubricantes.
- Vinculación a los servicios del Ministerio de Salud Pública para adherencia a tratamiento antirretroviral y seguimiento.
- Trabajo en red con asociaciones en varios países a nivel regional y mundial para lograr en conjunto poner fin a la epidemia y garantizar el acceso al servicio universal de salud.

- Actividades para la disminución sustantiva de consumo de alcohol y otras drogas, abandono de uso Eliminación de los períodos de intoxicación, eliminación de la conflictividad. Teatro, Deportes y otras actividades lúdicas.
- Centros de salud comunitarios para el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva. Oferta de medicamentos y de servicios gratuitos para las personas en situación de vulnerabilidad frente a la epidemia.

4. INDICADORES

- Incrementa anualmente el número de personas que conocen nuestros servicios y que los utilizan.
- 114. 700 personas recibieron educación de pares para prevención de VIH
- 952 personas atendidas por telemedicina en el 2020
- 17.473 personas tamizadas, 1414 personas en PrEP en el 2020
- 2001 personas identificadas viviendo con VIH referidas a los centros de salud del MSP
- Coordinación de la plataforma regional de las Américas y el Caribe que involucra a 7 asociaciones comunitarias en distintos países.
- 266 personas sensibilizadas directamente en la prevención y consumo de alcohol. 89 familias de la comunidad con atenciones directas.
- 7 ciudades con Centros Comunitarios (Quito, Guayaquil, Portoviejo, Machala, Esmeraldas, Santa Elena y Santo Domingo)

5. ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

Las actividades de Kimirina para alcanzar la meta son constantes, sin embargo, aun queda mucho por hacer y para lograr que nadie muera por SIDA en el año 2030, es nuestro compromiso mejorar las capacidades de diagnóstico, de ampliar la PrEP y abogar para que sea una política pública, de disminuir aún más los tiempos de vinculación al tratamiento y de ayudar desde la sociedad civil para que se produzca adecuada adherencia al tratamiento.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

1. OBJETIVO

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

2. META

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

3. ACTIVIDAD

- Actividades de sensibilización y de información mediante talleres para disminuir el estigma y la discriminación hacia las mujeres Trans y las mujeres trabajadoras sexuales.
- Contratación de mujeres Trans en Kimirina como agentes de salud comunitarias.
- Formación a lideresas comunitarias trabajadoras sexuales y mujeres Trans.
- Oferta de servicios de salud sexual para mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Proyectos para asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva de las mujeres que se encuentran en mayor vulnerabilidad.
- Actividades de tamizaje entorno a la COVID-19, VIH, ITS y entrega de kits de alimentos a las trabajadoras sexuales (MTS) de Quito.

4. INDICADORES

- # de talleres realizados y de campañas de comunicación para disminuir el estigma y discriminación hacia mujeres Trans y MTS.

- # de mujeres Trans contratadas en Kimirina para trabajar como agentes de salud comunitarias
- Incremento de lideresas Trans y MTS que se movilizan por el respeto a sus derechos y su participación plena y efectiva en actividades de incidencia política.
- 381 MTS en la ciudad de Quito se realizaron las pruebas rápidas de VIH y Covid 19 en el 2020.
- 7 Centros de salud comunitarios que ofertan servicios de salud sexual gratuitos para mujeres (Trans, MTS, mujeres migrantes)
- # de proyectos presentados y aceptados para trabajar en el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos de las mujeres, con énfasis en mujeres en situación de movilidad.

5. ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

5.c *Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.*

En este sentido Kimirina espera trabajar en más actividades de incidencia que puedan fortalecer políticas en beneficio a mujeres en situación de vulnerabilidad y sobre todo para que estas mujeres tengan el mismo acceso a lugares de trabajo y estén lo suficientemente empoderadas.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

1. OBJETIVO

ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

2. META

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

3. ACTIVIDAD

Implementación en Kimirina del principio MIPA y de la política de VIH en el lugar de trabajo que se refiere a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación, garantizando así la igualdad de oportunidades con énfasis en las poblaciones vulnerables.

4. INDICADORES

1. Todos los colaboradores/as de Kimirina han sido sensibilizados/as en los principios y las políticas.
2. 60% de colaboradores/as pertenecientes a poblaciones de grupos vulnerables contratados.
3. Todos los colaboradores de Kimirina se adhieren a los principios.

5. ACCIONES FUTURAS A IMPLEMENTAR

10.2 *De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.*



Compromisos

VI. Compromisos

Kimirina se compromete a continuar con el cumplimiento de los 10 principios de Pacto Global y específicamente a trabajar por los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes mencionados (ODS 3, ODS 5, ODS 10), cumplir con las metas que nos hemos propuesto, y empezar a trabajar en otros ODS articulando experiencias junto con otros miembros de Pacto Global.

A nivel institucional nos comprometemos a elaborar una política medioambiental para mejorar nuestro consumo energético y nuestra responsabilidad frente al medio ambiente.



Anexos

VII. ANEXOS

Documentos:

1. Reglamento Interno de Kimirina
2. Política de VIH en el lugar de trabajo
3. Política de género
4. Política de acoso sexual
5. Principio MIPA (Mayor involucramiento de personas que viven con VIH)
6. Estatuto de Corporación Kimirina
7. Código de Conducta
8. Contrato GADERE
9. Plan Integral de Gestión de Desechos
10. Evidencias fotográficas de actividades