



LECTURA PREVIA: TABLERO DE MANDO (SCORECARD) DE AUTOEVALUACIÓN ^{v7.5}

Autoevaluación del desempeño del Programa de Nutrición de la Fuerza Laboral

Workforce Nutrition Alliance es una sociedad de asociaciones empresariales y expertos técnicos comprometidos con la mejora de la salud y el bienestar de los empleados. Para ello, apoyamos a los empleadores y a sus cadenas de suministro para que adopten y amplíen programas eficaces de nutrición de la fuerza laboral, iniciativas que mejoren el acceso y el conocimiento de los empleados en torno a una nutrición saludable. Nuestro objetivo es influir positivamente en tres millones de empleados para 2025.

Para apoyar a los empleadores a lo largo de este proceso, hemos desarrollado un marco, una herramienta de autoevaluación en línea y de puntuación denominada tablero de mando o *scorecard*, y un programa de apoyo a la implementación.

Completar nuestra herramienta de autoevaluación en línea es el primer paso en este proceso y le ayudará a evaluar su programa de nutrición laboral, así como a identificar oportunidades de mejora.

Este documento de lectura previa está diseñado para proporcionarle el contexto que necesita para realizar la autoevaluación, de modo que pueda beneficiarse completamente del proceso y posicionar firmemente su organización, para convertirse en un defensor de la nutrición de la fuerza de laboral al 2025.

Cómo evaluar su programa actual

El viaje hacia un programa integral de nutrición de la fuerza laboral comienza con la evaluación de lo que su organización está haciendo en este momento. Nuestra herramienta de autoevaluación es relevante para empresas con una o varias sedes y le permite evaluar el rendimiento de todo el sistema en distintos tipos de lugares de trabajo, como fábricas, oficinas corporativas, almacenes y bodegas, y en varias regiones.

Este tablero de mando (*scorecard*) lo puede diligenciar una persona en representación de toda la organización cuando se tiene un único lugar de trabajo, o por varias personas en diferentes lugares de trabajo. Recomendamos que una persona recopile toda la información de cada sede para diligenciar el tablero de mando (*scorecard*), pero el proceso de recopilación de datos de los departamentos pertinentes de su organización puede ser un esfuerzo en equipo. Aproveche este proceso como una oportunidad para discutir la nutrición de la fuerza laboral con sus equipos y en todas las oficinas. Tenga en cuenta que el año de reporte está vinculado a la fecha en que se llenó la evaluación (y no a la fecha en que se recogieron los datos).

Estos son los pasos a seguir:

1. Lea el formulario legal para comprender cómo utilizaremos sus datos anónimos (Ver el Anexo 1).
2. Lea la versión impresa de la autoevaluación del Anexo 2 para comprender las áreas que cubre y la información que necesitará para estar preparado para completar el proceso en línea. Al final del Anexo 2, se encuentra disponible un glosario de términos comúnmente utilizados.
3. Recopile la información necesaria en toda la organización (para obtener resultados más precisos, evite utilizar estimaciones aproximadas).
4. Regístrese en nuestro sitio web para acceder a las herramientas de autoevaluación y puntuación en línea del tipo tablero de mando conocido como *scorecard*.
5. Complete la información necesaria electrónicamente a través de la herramienta de evaluación en línea. Podrá guardar los datos a medida que avanza; en caso de que necesite realizar un seguimiento de los datos, usted puede hacer una pausa mientras diligencia la información.
6. Envíe la autoevaluación y reciba los resultados de su tablero de mando (*scorecard*) por correo electrónico.

Cómo los resultados de su autoevaluación le ayudarán a mejorar su programa de nutrición laboral

Usted puede utilizar sus resultados para establecer metas de mejora para su programa de nutrición laboral, y para hacer un compromiso público si lo desea.

Para ayudarle a establecer metas y avanzar más fácilmente hacia convertirse en un campeón en la nutrición de la fuerza laboral, hemos creado cuatro niveles así: Principiante, Bronce, Plata y Oro.

A continuación, se indican algunos pasos sencillos que debe seguir:

1. Entienda su punto de partida. Idealmente, una organización debe tener un desempeño equilibrado en las cuatro áreas de nutrición de la fuerza laboral: Alimentos Saludables en el Trabajo, Educación Nutricional, Chequeos de Salud Enfocados en Nutrición y Apoyo a la Lactancia Materna.
2. Reflexione sobre su puntuación. Revise los resultados de su autoevaluación para identificar las áreas en las que su programa puede mejorar, de modo que pueda avanzar al siguiente nivel.

3. Identifique el alcance y la escala de las mejoras que podría realizar. Podría ser más factible y práctico que algunas organizaciones ganaran puntos fortaleciendo la escala del programa y la profundidad del impacto en todas las áreas, mientras que para otras podría ser mejor empezar enfocándose en algunas áreas seleccionadas y luego expandirse.
4. Póngase en contacto con expertos técnicos. Los resultados de su tablero de mando (*scorecard*) incluyen sugerencias de asistencia orientada a las acciones disponibles a través de nuestros socios técnicos. También puede explorar nuestras ofertas de Workforce Nutrition Masterclass (Programa de Creación de Capacidades) a través de nuestro sitio web y seleccionar las que considera más relevante.
5. Establezca su nivel de ambición. Por último, establezca objetivos internos que reflejen su ambición de mejorar su programa de nutrición para la fuerza laboral. Considere hacer un compromiso público <https://globalnutritionreport.org/resources/naf/platform-guide/> para ser reconocido por sus esfuerzos y para seguir el progreso para ayudarle a alcanzar sus metas.

Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con:

workforcenutrition@gainhealth.org o hw@theconsumergoodsforum.com

Con el apoyo de:





Anexo 1: Aviso legal sobre uso de datos

Aceptación de las condiciones de uso de datos de la Organización

Bienvenido a Workforce Nutrition Alliance (la “**Alianza**”), liderada por el Consumer Goods Forum (“**CGF**”) y Global Alliance for Improved Nutrition (“**GAIN**”, por sus siglas en inglés) para apoyar a los empleadores y sus cadenas de suministro a adoptar y ampliar los programas de nutrición de la fuerza laboral (los “**Objetivos de la Alianza**”). La Alianza trabaja en una serie de indicadores para evaluar el desempeño de los empleadores en los programas de nutrición de la fuerza laboral. GAIN considera que la cooperación y el apoyo general de los empleadores (empresas, compañías, gobiernos, sociedad civil, etc.) son cruciales para el éxito final del proyecto.

1. **DEFINICIONES**

- 1.1 Como parte de su compromiso con Workforce Nutrition Alliance, puede completar una herramienta de autoevaluación y proporcionar cierta información acerca de su organización que podría ser mediante información específica no pública (la “**Organización**”), (los “**Datos de la Organización**”).
- 1.2 Los Datos de la Organización serán utilizados por GAIN y el CGF para (a) generar un tablero de mando (*scorecard*) para determinar el rendimiento de la Organización en los programas de nutrición de la fuerza laboral; y (b) informar públicamente sobre los indicadores y conclusiones de la autoevaluación para realizar un seguimiento y comunicar sobre los objetivos de la Alianza (el “**Propósito Permitido**”).

2. **NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

- 2.1 Usted no deberá transferir a GAIN datos de la Organización que no sean los que GAIN está autorizado a mantener y utilizar para el Propósito Permitido. Le invitamos a que se ponga en contacto con nosotros inmediatamente en workforcenutrition@gainhealth.org si considera que algún nivel de información requerido para el cuestionario de autoevaluación es de naturaleza confidencial (“**Datos Confidenciales**”) y no se utilizará para el Propósito Permitido. Usted reconoce que el resultado del tablero de mando (*scorecard*) puede no ser exacto si faltan algunos Datos de la Organización.
- 2.2 En caso de que los Datos Confidenciales se compartan por error con GAIN, deberá ponerse en contacto con nosotros inmediatamente para solicitar ser eliminados.

3. **USO DE LOS DATOS DE LA ORGANIZACIÓN**

- 3.1 GAIN se compromete a: (a) conservar y utilizar los Datos de la Organización, sólo para el propósito permitido y (b) informar a los empleados de GAIN que trabajan como parte de la Alianza sobre los términos de uso.



- 3.2 Ningún dato de la Organización se compartirá públicamente (sólo con el CGF) a menos que se obtenga un consentimiento explícito por escrito.
- 3.3 Los datos compartidos públicamente sólo aparecerán en forma agregada (no menos de 5 empresas en cualquier categoría dada para evitar ser identificadas) para rastrear e informar sobre los Objetivos de la Alianza.
- 3.4 GAIN y el CGF pueden crear datos derivados de los Datos de la Organización, como la clasificación y el análisis estadístico, incluida la presentación de información agregada y anónima. ("Datos Derivados"). Los Datos Derivados no estarán sujetos a ningún uso restrictivo mientras se utilicen en el marco de los objetivos de la Alianza.
- 3.5 Los datos de la Organización siguen siendo propiedad de la Organización. Todos los derechos de cualquier naturaleza sobre los Datos de la Organización, incluidos todos los derechos de propiedad intelectual, están reservados y seguirán siendo propiedad exclusiva de la Organización. Su divulgación no se interpretará como una concesión de ningún derecho bajo ninguna patente o derecho de autor, propiedad o control por la Organización para GAIN.
- 3.6 Usted garantiza que los Datos de la Organización son precisos y completos y que posee todos los derechos y licencias para transferir estos Datos de forma válida a GAIN.
- 3.7 No se aplicará ninguna restricción de uso a:
 - 3.7.1 Información de acceso público sobre la Organización;
 - 3.7.2 Información que se conoce sin restricción de confidencial o de propiedad de una fuente distinta de la Organización; o
 - 3.7.3 Información aprobada por la Organización para su divulgación sin restricciones; o
 - 3.7.4 Información legalmente en posesión de GAIN antes de su divulgación por parte de la Organización; o
 - 3.7.5 Información que debe revelarse de conformidad con una orden de un tribunal de jurisdicción competente, organismo administrativo u órgano gubernamental o según lo obligue la ley.

4. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR Y DEVOLUCIÓN DE LA INFORMACIÓN

- 4.1 La autorización para utilizar los Datos de la Organización surtirá efecto a partir de la fecha de aceptación de los términos por un representante debidamente autorizado de la Organización.
- 4.2 En cualquier momento durante o después del uso del Tablero de Mando (*scorecard*), un usuario puede solicitar que los datos le sean devueltos y eliminados de los registros de GAIN.



5. **VARIOS**

Al aceptar los términos que figuran a continuación, usted confirma, en nombre de la Organización, que: (a) tiene plenos derechos y autoridad para representar y vincular a la Organización; y (b) ha leído y comprendido los términos bajo los cuales se procesarán los Datos de la Organización; y (c) Autoriza por la presente a GAIN a procesar y publicar los Datos y conclusiones de la Organización basados en dichos datos para el propósito permitido.

Cualquier controversia que surja en relación con el uso de los Datos de la Organización se regirá por las leyes de Suiza y, si no se resuelve amigablemente, será resuelta exclusivamente por los tribunales de Suiza.

Anexo 2: Versión impresa del Tablero de Mando (*scorecard*)

1. EDUCACIÓN NUTRICIONAL (20 PUNTOS)

Tablero de mando (*scorecard*) con categorías y puntos por pregunta:

Categorías		1 punto	2 puntos	3 puntos	
Calidad	Alcance	Amplitud	La información sobre la nutrición es creíble, comprensible y procesable y se comparte a través de al menos 3 productos de comunicación accesibles (por ejemplo: afiches, videos, folletos).	Una intensa campaña de cambio de comportamiento enfocada en mensajes clave relevantes para los trabajadores utilizando al menos dos canales (por ejemplo: capacitaciones grupales, entrenamientos en línea o presenciales, movilización comunitaria, grupos de apoyo).	La campaña de cambio de comportamiento incorpora modelos socio-ecológicos de cambio de comportamiento e incluye comunicación interpersonal (en línea o presencial).
	Compromiso de los trabajadores	Participación	La información compartida consiste en la adaptación de materiales estandarizados que son desarrollados a la medida de la fuerza de laboral.	La estrategia de educación y los materiales son diseñados por expertos y adaptados a la demografía de la fuerza laboral y a la situación social.	La estrategia educativa y los materiales fueron co-diseñados por expertos y trabajadores desde el principio, y son adaptados a la demografía de la fuerza laboral y la situación social.
Cantidad	Disponibilidad	Disponibilidad	Programa de educación o campaña disponible para entre el 50 –y el 75% de los trabajadores.	Programa o campaña de educación disponible para al menos el 75% de los trabajadores.	Programa o campaña de educación disponible para al menos el 75% de los trabajadores, y algunos elementos del programa están disponibles para los miembros de la familia de los trabajadores.
	Accesibilidad	Asequibilidad	La fuerza laboral recibe educación/capacitaciones a un costo subsidiado (dentro del rango de asequibilidad).	La fuerza laboral accede a formación gratuita	
		Proximidad	El programa entregado por el empleador se ofrece fuera del lugar de trabajo o fuera de las horas de trabajo remuneradas (es decir, el trabajador puede acceder a los materiales o a la formación desde casa o en instalaciones de terceros en su propio tiempo)	El programa entregado por el empleador se ofrece fuera del lugar de trabajo durante horas de trabajo remuneradas.	El programa entregado por el empleador se ofrece dentro del lugar de trabajo durante horas de trabajo remuneradas

Estrategia	M&E (monitoreo y evaluación)	KPI	Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto de los programas educativos.		
		Medición de impactos	Por lo menos a nivel de producción (por ejemplo, el número de trabajadores alcanzado) e informado regularmente.	A nivel de los resultados (por ejemplo, mejores conocimientos o prácticas) según los indicadores normalizados y validados recomendados, y se comunican periódicamente	Se mide a nivel de resultados y se evalúa mediante una evaluación de terceros con aprobación ética de un Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) y se comparte externamente.
	Política	Duración	Integrado en una política y a un programa básicos que duran al menos un trimestre del año.	Integrado en una política aprobada por la junta, actualizado regularmente.	

Preguntas tal como se presentan en la herramienta en línea

Definición de un programa de educación nutricional

Los programas de educación nutricional tienen como objetivo cambiar la nutrición y/o el estilo de vida de los empleados a través de un mayor conocimiento de los hábitos de salud benéficos para los empleados. La educación nutricional puede actuar en varios niveles, incluyendo: (1) cambiar actitudes hacia un comportamiento específico; (2) abordar las creencias normativas (es decir, la norma percibida); (3) modificar las creencias sobre el autocontrol y la capacidad de cambiar. Las intervenciones a menudo funcionan a través de grupos con métodos tales como la planificación cooperativa de menús, la difusión de materiales educativos, sesiones de información interactiva y talleres; un enfoque alternativo es el asesoramiento uno a uno.

¿Tiene un programa que se ajuste al ámbito de la definición anterior?

- Sí
- NO

CALIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de educación nutricional basado en los dos criterios siguientes:

Calidad	Calidad	Determina la calidad del programa o categoría mediante la medición de la duración del programa y en el tiempo (por ejemplo: por cuánto tiempo está disponible)
	Compromiso y participación del trabajador	Estima el grado en el cual la fuerza laboral está comprometida y participa en el programa - categoría mediante la estimación del nivel de interacción con, o la participación de la fuerza laboral (por ejemplo: en el diseño del programa).

1. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su *programa de educación nutricional*? Por favor seleccione la respuesta que aplica a su situación.
 - La información sobre nutrición es fidedigna, comprensible y procesable y se comparte a través de al menos tres productos de comunicación que están al alcance (por ejemplo, afiches, videos, folletos).
 - Se difunde una campaña intensiva de cambio de comportamiento enfocada en los mensajes clave sobre nutrición más relevantes para la población trabajadora, utilizando al menos dos canales (por ejemplo, capacitación en grupo en línea o presencial, movilización comunitaria, grupos de apoyo).
 - El programa es una campaña de cambio de comportamiento que incorpora modelos socio-ecológicos de cambio de comportamiento en la nutrición e incluye comunicación interpersonal (en línea o presencial).
 - Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles (saltar a la siguiente área temática).

2. ¿Cuál de estas afirmaciones describe cómo *se desarrolla o utiliza su material educativo*?

- La información compartida consiste en la adaptación de materiales estandarizados que se ajustan a la fuerza laboral.
- La estrategia y los materiales educativos son diseñados por expertos y adaptados a la demografía de la fuerza laboral y a la situación social.
- La estrategia y los materiales educativos son co-diseñados desde el principio por expertos y trabajadores, y adaptados a la demografía de la fuerza laboral y a la situación social.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

CANTIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de educación nutricional basado en los dos criterios siguientes:

Cantidad	Disponibilidad	Evalúa si y en qué medida un programa-categoría está disponible o presente en la organización del empleador, por ejemplo, el porcentaje de cobertura de los empleados* para el que está disponible.
	Accesibilidad	Evalúa el grado de accesibilidad de la fuerza laboral al programa-categoría, midiendo la asequibilidad y la proximidad al lugar de trabajo.

3. ¿A qué porcentaje de su fuerza laboral está disponible el programa?

- El programa de educación o campaña está disponible entre el 50-75% de los trabajadores.
- El programa de educación o campaña está disponible para al menos el 75% de los trabajadores.
- El programa de educación o campaña está disponible para al menos el 75% de los trabajadores, y algunos elementos del programa están disponibles para los miembros de la familia de los trabajadores.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

4. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la asequibilidad del programa para los trabajadores?

- La fuerza laboral accede a la educación/capacitación a un costo subsidiado (dentro del rango de asequibilidad).
- La fuerza laboral accede a la formación de manera gratuita.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

5. ¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor a la proximidad del programa de educación nutricional?

- El programa entregado por el empleador se ofrece fuera del lugar de trabajo o fuera de las horas de trabajo remuneradas (es decir, el trabajador puede acceder a los materiales o a la formación desde casa o en instalaciones de terceros en su propio tiempo).
- El programa entregado por el empleador se ofrece fuera del lugar de trabajo durante horas de trabajo remuneradas.
- El programa entregado por el empleador se ofrece dentro del lugar de trabajo durante horas de trabajo remuneradas.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

ESTRATEGIA

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de educación nutricional basado en los dos criterios siguientes:

Estrategia	Monitoreo y evaluación	Mide si y cómo el Empleador ha hecho operativa la estrategia mediante Indicadores Claves de Desempeño (KPI) y hasta dónde esto está siendo medido en el tiempo.
	Política	Indica si el programa está integrado a la política corporativa, y hasta dónde es priorizado.

6. ¿Tiene indicadores para medir el progreso o el impacto del programa?

- Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto del programa de educación nutricional.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

7. Si procede, ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el nivel en el que mide su programa?

- Sí, es medido al menos a **nivel de producción** (por ejemplo, número de trabajadores alcanzado) y notificado regularmente.
- Sí, se mide a **nivel de resultados** (por ejemplo, mejores conocimientos o prácticas) según los indicadores normalizados y validados recomendados y se informa regularmente.
- Sí, se mide a **nivel de resultados**, y es valorado por la evaluación de terceros con la aprobación ética de un Comité de Revisión Institucional (IRB, por su sigla en inglés) y compartido externamente.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

8. ¿Hasta qué punto está integrado su programa en la política de lugar de trabajo o de la organización?

- Está integrado a una política y a un programa básicos que toma al menos un trimestre al año.
- Está integrado a una política aprobada por la Junta, actualizado regularmente.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

2. CONTROLES Y SEGUIMIENTO DE LA SALUD RELACIONADOS CON LA NUTRICIÓN (20 PUNTOS)

Tablero de mando (*scorecard*) con categorías y puntos por pregunta

Categorías		1 punto	2 puntos	3 puntos	
Calidad	Alcance	Alcance del tamizaje o chequeo	Los trabajadores tienen acceso a controles básicos de salud que ofrecen medidas de al menos dos indicadores (por ejemplo, peso, IMC, presión arterial). (PUNTO DE BONIFICACIÓN: 0,5 para exámenes adicionales de detección para mujeres embarazadas (incluido examen sanguíneo completo), según corresponda).	Los trabajadores tienen acceso a controles de salud mejorados que ofrecen medidas de al menos cuatro indicadores más relevantes de sus dietas examinados para incluir al menos tres de los siguientes (peso, IMC, presión arterial, azúcar en la sangre, colesterol, hemoglobina y/o cualquier deficiencia de los micronutrientes más importantes para la población).	
		Duración	Los controles de salud y/o el seguimiento se proporcionan a los trabajadores al menos cada dos años.	Los controles de salud y/o el seguimiento se proporcionan por lo menos anualmente a los trabajadores.	
	Compromiso de los trabajadores	Interacción	El seguimiento incluye recursos interactivos más importantes personalizados que se brindan al empleado después de los controles de su estado de salud.	El seguimiento incluye asesoramiento con un experto en salud o un nutricionista.	El seguimiento incluye asesoramiento con una evaluación completa sobre dietas, realizada por un nutricionista o dietista.
Cantidad	Disponibilidad	Alcance	El programa está disponible entre el 50 - 75% de la fuerza de laboral de forma voluntaria y confidencial.	El programa está disponible de forma voluntaria y confidencial entre el 75 - 100% de la fuerza laboral.	El programa está disponible de forma voluntaria y confidencial a por lo menos el 75% de los trabajadores, y algunos elementos del programa están disponibles para los familiares de los empleados.
	Accesibilidad	Asequibilidad del tamizaje o chequeo	La fuerza laboral puede tener controles de salud a un costo subsidiado (dentro del rango de asequibilidad) y durante el horario de trabajo.	La fuerza laboral puede acceder a controles de salud gratuitos y durante las horas de trabajo.	

		Asequibilidad - Asesoramiento	La fuerza laboral puede adquirir asesoramiento de seguimiento a un costo subsidiado (dentro del rango de asequibilidad) y durante el horario de trabajo.	La fuerza laboral puede adquirir asesoramiento de seguimiento gratuito y durante las horas de trabajo.	
Estrategia	Seguimiento y evaluación	KPI	Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto del programa de chequeos de salud y asesoramiento.		
		Medición de impactos	Por lo menos a nivel de producción (por ejemplo, número de trabajadores con acceso al programa) y se informa regularmente sobre ello	Se mide a nivel de resultados (por ejemplo, número de trabajadores que participan en el programa) según los indicadores normalizados y validados recomendados, siempre que los datos sean gestionados por un tercero para garantizar el anonimato de los empleados con el empleador y se reporten regularmente.	A nivel de resultados, y evaluado por un tercero con la aprobación ética de un Comité o Junta de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés) y es compartido externamente.
	Política	Duración	Integrado a una política básica.	Integrado en una política aprobada por una junta y es actualizado regularmente.	

Preguntas tal como se presentan en la herramienta en línea

Definición de los controles y seguimientos de salud relacionados con la nutrición

Los controles de salud relacionados con la nutrición son reuniones periódicas personalizadas con un profesional de la salud o la nutrición para evaluar, y por lo general discutir, la salud nutricional del empleado. Los controles de salud proporcionan datos personalizados para cada empleado, lo que les proporciona una mejor comprensión de sus factores de riesgo nutricional. Estos pueden incluir exámenes de colesterol y/o presión arterial, o monitoreo y clasificación de peso (por ejemplo, usando el Índice de Masa Corporal (IMC) para evaluar si un empleado tiene bajo peso, sobrepeso u obesidad). El asesoramiento individual puede combinarse con controles de salud para ayudar a diseñar estrategias de cambio en estilos de vida y el seguimiento y asesoría pueden ayudar a los empleados a seguir su progreso hacia las metas relacionadas con la nutrición.

¿Tiene un programa que se ajuste al ámbito de la definición anterior?

- Sí
- NO (saltar a la siguiente área temática)

CALIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar los controles de salud relacionados con la nutrición y el programa de seguimiento basado en los dos criterios siguientes:

Calidad	Calidad	Determina la calidad del programa o categoría mediante la medición de la duración del programa y en el tiempo (por ejemplo: por cuánto tiempo está disponible)
	Compromiso y participación del trabajador	Estima el grado en el cual la fuerza laboral está comprometida y participa en el programa - categoría mediante la estimación del nivel de interacción con, o la participación de la fuerza laboral (por ejemplo: en el diseño del programa).

1. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su *programa de control de salud y seguimiento relacionado con la nutrición*?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- Los trabajadores tienen acceso a controles básicos de salud que ofrecen medidas de al menos dos indicadores (por ejemplo, peso, IMC, presión arterial) según corresponda.
- Los trabajadores tienen acceso a controles básicos de salud que ofrecen medidas de al menos dos indicadores (por ejemplo, peso, IMC, presión arterial) y exámenes adicionales para las mujeres embarazadas (incluido el Conteo Sanguíneo Completo), según corresponda.
- Los trabajadores tienen acceso a controles de salud mejorados que ofrecen medidas para examinar al menos cuatro de los indicadores dietarios más importantes para incluir al menos tres de los siguientes (peso, IMC, presión arterial, azúcar en la sangre, colesterol, hemoglobina y/o cualquier deficiencia relevante de micronutrientes en la población).
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles (salte a la siguiente área temática).

2. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la frecuencia con la que se ponen a disposición de los trabajadores los controles de salud?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- Los controles de salud y/o el seguimiento son provistos a los trabajadores al menos cada dos años.
- Los controles de salud y/o el seguimiento son provistos por lo menos anualmente a los trabajadores.

3. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor el tipo de seguimiento o asesoría ofrecida a los trabajadores?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- El seguimiento incluye los recursos interactivos personalizados más relevantes que se proporcionan al empleado después de los controles de salud.
- El seguimiento incluye asesoría con un consejero de salud especializado o un nutricionista.
- El seguimiento incluye asesoría con una evaluación dietaria completa realizada por un nutricionista/dietista
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

CANTIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar los controles de salud relacionados con la nutrición y el programa de seguimiento basado en los dos criterios siguientes:

Cantidad	Disponibilidad	Evalúa si y en qué medida un programa-categoría está disponible o presente en la organización del empleador, por ejemplo, el porcentaje de cobertura de los empleados* para el que está disponible.
	Accesibilidad	Evalúa el grado de accesibilidad de la fuerza laboral al programa-categoría, midiendo la asequibilidad y la proximidad al lugar de trabajo.

4. ¿A qué porcentaje de su fuerza laboral está disponible el programa?

- El programa está disponible entre el 50 y el 75% de la fuerza de laboral de forma voluntaria y confidencial.
- El programa está disponible entre el 75 y el 100% de la fuerza de laboral de forma voluntaria y confidencial.
- El programa está disponible de forma voluntaria y confidencial a por lo menos el 75% de los trabajadores, y algunos elementos del programa están disponibles para los familiares de los empleados.
- Ninguna de las anteriores, no aplicable o datos no disponibles.

5. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la asequibilidad de los controles de salud para los trabajadores?
- La fuerza laboral puede tener controles de salud a un costo subsidiado (dentro del rango de asequibilidad) y durante el horario laboral.
 - La fuerza laboral puede adquirir controles de salud gratuitos y durante las horas laborales.
 - Ninguna de las anteriores/no aplica.
6. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la asequibilidad del asesoramiento para los trabajadores?
- La fuerza laboral puede adquirir asesoría de seguimiento a un costo subsidiado (dentro del rango de asequibilidad) y durante el horario laboral.
 - La fuerza laboral puede acceder a asesoría de seguimiento gratuito y durante las horas de trabajo.
 - Ninguna de las anteriores/no aplica.

ESTRATEGIA

Esta sección le ayudará a evaluar los controles de salud relacionados con la nutrición y el programa de seguimiento basado en los dos criterios siguientes:

Estrategia	Monitoreo y evaluación	Mide si y cómo el Empleador ha hecho operativa la estrategia mediante Indicadores Claves de Desempeño (KPI) y hasta dónde esto está siendo medido en el tiempo.
	Política	Indica si el programa está integrado a la política corporativa, y hasta dónde es priorizado.

7. ¿Tiene indicadores para medir el progreso o el impacto de este programa?
- Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto del programa de chequeos de salud y asesoría.
 - Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.
8. Si aplica, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor el nivel en el que mide su programa?
- Sí, se mide al menos a **nivel de producción** (por ejemplo, número de trabajadores con acceso al programa) y se informa regularmente.
 - Sí, se mide a **nivel de resultados** (por ejemplo, número de trabajadores que participan en el programa) según los indicadores normalizados y validados recomendados, siempre que los datos sean administrados por un tercero para garantizar el anonimato de los empleados con el empleador y se reporten regularmente.
 - Sí, se mide a **nivel de resultados**, y es evaluado por terceros con la aprobación ética de un Comité o Junta de Revisión Institucional (IRB, por su sigla en inglés) y compartido externamente.
 - Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

9. ¿Hasta qué punto está integrado su programa en la política de lugar de trabajo o de la organización?

- Está integrado en una política básica.
- Está integrado en una política aprobada por la Junta o Consejo, actualizado regularmente.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

3. Alimentos saludables en el trabajo (30 puntos)

Tablero de mando (*scorecard*) con categorías y puntos por pregunta

Categorías		1 punto	2 puntos	3 puntos	
Calidad	Alcance	Alcance (Tiempo o Extensión) *	>50% de los alimentos y bebidas proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y <20% a la categoría ROJA	<p>En catering o alimentación institucional: >60% de los alimentos y bebidas proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y <10% a la categoría ROJA. En máquinas expendedoras o minoristas: >60% de los alimentos proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y <20% de los alimentos pertenecen a la categoría ROJA.</p> <p>En catering o alimentación institucional: >70% de los alimentos y bebidas proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y 0% a la categoría ROJA.</p> <p>En máquinas expendedoras o minoristas: >70% de los alimentos proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y <10% de los alimentos pertenecen a la categoría ROJA (PUNTOS EXTRA:1)</p>	
	Compromiso de los trabajadores	Interacción	Información nutricional de las opciones de alimentos y bebidas disponibles en el punto de compra/consumo.	Promoción activa (colocación de productos/impulso de productos, etc.) de alimentos y bebidas nutritivos y seguros en el punto de compra/consumo, además de información nutricional.	
		Participación	El programa está estandarizado y adaptado a la fuerza laboral (antecedentes socioculturales y/o demográficos) en su entorno de trabajo específico.	El programa está diseñado específicamente para la fuerza laboral, y la retroalimentación es regularmente revisada e incorporada para ayudar a dar forma a la provisión de alimentos.	
		Disponibilidad (Snacks)	Snacks nutritivos y seguros disponibles durante todas las reuniones o eventos.	Refrigerios nutritivos y seguros a disposición de los trabajadores por lo menos tres días a la semana.	

	Disponibilidad	Disponibilidad (<i>comidas</i>)	Comidas nutritivas y seguras disponibles durante todas las reuniones o eventos.	Comidas nutritivas y seguras disponibles para el personal tres días a la semana.	Los alimentos nutritivos y seguros están disponibles para el personal todos los días de la semana.
		Alcance	del 50 al 75% de los trabajadores.	Por encima del 75% de los trabajadores.	100% de los trabajadores (PUNTOS EXTRA:1)
	Accesibilidad	Asequibilidad	La fuerza laboral adquiere alimentos a un costo subsidiado (si la disponibilidad es más de 1)	La fuerza laboral adquiere <i>snacks</i> gratuitos (si la puntuación de disponibilidad es >1)	La fuerza de laboral adquiere comidas gratuitas (si la disponibilidad es más de 2) (PUNTOS EXTRA: 2)
		Proximidad	Los <i>snacks</i> o comidas nutritivas y seguras están disponibles fuera del lugar de trabajo, pero por un servicio contratado por el empleador.	En el lugar de trabajo se ofrecen comidas o <i>snacks</i> nutritivos y seguros	
Estrategia	Seguimiento y evaluación	KPI	Sí, los KPI SMART (por su sigla en inglés) se identifican para medir el progreso y el impacto de los programas de alimentos saludables en el trabajo.		
		Medición de impacto	Al menos a nivel de producción (por ejemplo, número de trabajadores con acceso a comidas mejoradas nutricionalmente) y las cuales se reportan regularmente.	A nivel de resultados (por ejemplo, número de trabajadores que consumen comidas nutricionalmente mejoradas) según indicadores recomendados estandarizados y validados y los cuales se reportan regularmente.	A nivel de resultados, y evaluado por procesos de evaluación de terceros con aprobación ética de una Junta o Comité de Revisión Institucional (IRB) y compartido externamente.
	Política	Duración	Integrado en una política básica.	Integrado en una política aprobada por la Junta o Comité, actualizado regularmente.	

Preguntas tal como se presentan en la herramienta en línea

Definición de programas de alimentos saludables en el trabajo

Se trata de programas que se centran en aumentar el acceso de los empleados a alimentos saludables y seguros en el trabajo. Los empleadores pueden proporcionar alimentos saludables de forma gratuita, con un subsidio o a valor real para el empleado. Estos programas cambian el medioambiente laboral de los alimentos a través de comidas más saludables para cafeterías (algunos incluyen promociones juntamente con opciones), ofertas de *snacks*, alternativas de máquinas expendedoras, tamaños de porciones más equilibrados. Todos estos factores crean un acceso a alimentos nutritivos y fomentan la toma de decisiones más saludables.

¿Tiene un programa que se ajuste al ámbito de la definición anterior?

- Sí
- NO (saltar a la siguiente área temática).

CALIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de alimentos saludables en el trabajo basándose en los dos criterios siguientes:

Calidad	Calidad	Determina la calidad del programa o categoría mediante la medición de la duración del programa y en el tiempo (por ejemplo: por cuánto tiempo está disponible)
	Compromiso y participación del trabajador	Estima el grado en el cual la fuerza laboral está comprometida y participa en el programa - categoría mediante la estimación del nivel de interacción con, o la participación de la fuerza laboral (por ejemplo: en el diseño del programa).

1. ¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor a la descripción de los artículos de comida y bebida que se ponen a disposición de los trabajadores a través del catering o alimentación institucional, las máquinas expendedoras y/o el comercio minorista?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

Para responder a esta pregunta, le recomendamos que lea nuestra Lista de verificación de evaluación de alimentos y bebidas en el anexo 3.

- Menos del 50% de todos los alimentos y bebidas proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y menos del 20% a la ROJA.
- En catering o alimentación institucional:** más del 60% de los alimentos y bebidas proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y menos del 10% a la categoría ROJA. **En máquinas expendedoras o minoristas:** más del 60% de los alimentos proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y menos del 20% de los alimentos pertenecen a la categoría ROJA.

- **En catering o alimentación institucional:** más del 70% de los alimentos y bebidas proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y el 0% a la categoría ROJA. **En máquinas expendedoras o minoristas:** más del 70% de los alimentos proporcionados pertenecen a la categoría VERDE y menos del 10% de los alimentos pertenecen a la categoría ROJA.
 - Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.
2. ¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor a la forma en que se proporcionan o sirven alimentos y bebidas en su organización?
- La información nutricional de las opciones de alimentos y bebidas están disponibles en el punto de compra/consumo.
 - La promoción activa de alimentos y bebidas nutritivas y seguras están disponibles en el punto de compra/consumo (colocación/impulso de productos, etc.), además de información nutricional.
 - Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.
3. ¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor al diseño e implementación de su programa de alimentos saludables en el trabajo?
- El programa está estandarizado y adaptado a la fuerza laboral (antecedentes socioculturales y/o demográficos) en su entorno de trabajo específico.
 - El programa está diseñado específicamente para la fuerza laboral, y la retroalimentación es regularmente revisada e incorporada para dar forma a la oferta de alimentos.
 - Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

CANTIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de alimentos saludables en el trabajo basándose en los dos criterios siguientes:

Cantidad	Disponibilidad	Evalúa si y en qué medida un programa-categoría está disponible o presente en la organización del empleador, por ejemplo, el porcentaje de cobertura de los empleados* para el que está disponible.
	Accesibilidad	Evalúa el grado de accesibilidad de la fuerza laboral al programa-categoría, midiendo la asequibilidad y la proximidad al lugar de trabajo.

4. “¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor a la frecuencia con la que los *snacks* están disponibles para los trabajadores? (Consulte el glosario para conocer la definición de *snacks nutritivos y seguros*).
- Los *snacks* nutritivos y seguros están disponibles durante todas las reuniones o eventos.
 - Los *Snacks* nutritivos y seguros están a disposición de los trabajadores por lo menos tres días a la semana.
 - Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

5. “¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor a la frecuencia con la que se ponen a disposición de los trabajadores las comidas? (Consulte el glosario para conocer la definición de una comida nutritiva y segura)
- Las **comidas** nutritivas y seguras están disponibles durante todas las reuniones o eventos.
 - Las **comidas** nutritivas y seguras están disponibles para el personal por lo menos tres días a la semana.
 - Las **comidas** nutritivas y seguras están disponibles para el personal todos los días de la semana.
 - Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.
6. ¿A qué porcentaje de su fuerza laboral está disponible algún elemento de su programa de alimentos saludables en el trabajo?
- Entre el 50% y el 75% de los trabajadores.
 - Por encima del 75% de los trabajadores.
 - Al 100% de los trabajadores.
 - Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.
7. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la asequibilidad del programa para los trabajadores?
- La fuerza laboral adquiere una nutrición regular y comidas, *snacks* o pasabocas seguros (no sólo en eventos o reuniones) a un costo subsidiado. (Si la puntuación de disponibilidad es >1).
 - La fuerza laboral adquiere regularmente *snacks* o pasabocas nutritivos y seguros (no sólo en eventos o reuniones) sin costo alguno. (Si la puntuación de disponibilidad es >1).
 - La fuerza laboral adquiere comidas nutritivas y seguras (no sólo en eventos o reuniones) sin costo alguno. (Si la puntuación de disponibilidad es >2).
 - Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.
8. ¿Cuál de estas afirmaciones se ajusta mejor a la proximidad del programa de alimentos saludables en el trabajo?
- Los *snacks*, pasabocas o comidas nutritivas y seguras están disponibles fuera del lugar de trabajo, pero por un servicio contratado por el empleador.
 - En el lugar de trabajo se ofrecen comidas, *snacks* o pasabocas nutritivos y seguros.
 - Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

ESTRATEGIA

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de alimentos saludables en el trabajo basándose en los dos criterios siguientes:

Estrategia	Monitoreo y evaluación	Mide si y cómo el empleador ha hecho operativa la estrategia mediante Indicadores Claves de Desempeño (KPI) y hasta dónde esto está siendo medido en el tiempo.
	Política	Indica si el programa está integrado a la política corporativa, y hasta dónde es priorizado.

9. ¿Tiene indicadores para medir el progreso o el impacto de este programa?

- Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto del programa de alimentos saludables en el trabajo.
- Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

10. Si procede, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor el nivel en el que mide su programa?

- Sí, se mide al menos a **nivel de producción** (por ejemplo, número de trabajadores con acceso a comidas nutricionalmente mejoradas) y notificado regularmente.
- Sí, se mide a **nivel de resultados** (por ejemplo, número de trabajadores que consumen comidas mejoradas nutricionalmente) según los indicadores normalizados y validados recomendados y se comunican regularmente.
- Sí, se mide a **nivel de resultados**, y es evaluado por terceros con la aprobación ética de un Comité o Junta de Revisión Institucional (IRB, por su sigla en inglés) y compartido externamente.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

11. ¿Hasta qué punto está integrado su programa en la política de lugar de trabajo o de la organización?

- La integración en una política y un programa básicos dura por lo menos un trimestre.
- Está integrado a una política aprobada por la Junta o Comité y es actualizado regularmente.
- Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

6. SOPORTE PARA LA LACTANCIA MATERNA (30 puntos)

Tablero de mando (*scorecard*) con categorías y puntos por pregunta

Categoría		1 punto	2 puntos	3 puntos	
Calidad	Alcance	Disponibilidad (horas)	Por lo menos 30 minutos de tiempo de descanso remunerado para la lactancia materna (apoyo) por día durante las horas laborales de acuerdo con las leyes locales.	Dos descansos dedicados y remunerados de 30 minutos por día durante horas laborales, o por lo menos una hora de descanso remunerado.	Al menos tres descansos de 30 minutos dedicados y remunerados por día durante las horas laborales, y/o tiempo de trabajo y lugar flexibles.
		Disponibilidad (espacio)	Espacios privados no dedicados de apoyo para la lactancia materna con equipo básico de almacenamiento de leche materna (espacio en nevera / almacenamiento en frío) y lavamanos cerca.	Salas de apoyo privadas y dedicadas para la lactancia materna (tamaño mínimo 6 m ²) con equipo de almacenamiento de leche materna y lavamanos dentro de la habitación.	Salas de apoyo privadas y dedicadas para la lactancia materna (tamaño mínimo 6 m ²) con equipo de almacenamiento de leche materna y lavamanos dentro de la habitación + asientos cómodos.
		Duración (licencia de maternidad)	18 semanas de licencia de maternidad posparto con al menos 2/3 del pago para todos los empleados (recomendación 191 de la OIT).	19 semanas hasta 6 meses de licencia de maternidad con al menos 2/3 del pago.	Al menos 6 meses de licencia de maternidad y al menos 2/3 del salario (PUNTO DE BONIFICACIÓN: 1 por el pago completo).
		Duración (licencia parental*)	2 semanas adicionales de licencia parental pagada* (además de los requisitos locales).	2 meses adicionales de licencia parental pagada* (además de los requisitos locales).	
		Duración (sin despido)	No hay despido durante la notificación de embarazo hasta 1 mes después de regresar de la licencia de maternidad, o el cumplimiento de la legislación nacional (lo que sea más ventajoso para las madres lactantes).	No hay despido durante el embarazo, ni en licencia de maternidad o cuidado hasta los 12 meses de edad.	
	Compromiso de los trabajadores	Participación	Toda la línea de gerencia está sensibilizada con el programa de apoyo a la lactancia materna y las recomendaciones globales sobre la lactancia materna, y los nuevos empleados reciben orientación en recursos humanos.	Todo el personal está sensibilizado con el programa de apoyo a la lactancia materna y la recomendación global sobre la lactancia materna, y los nuevos empleados reciben orientación en recursos humanos.	Las mujeres empleadas que se dedican al desarrollo del programa de apoyo a la lactancia materna, todo el personal sensibilizado sobre el programa y las recomendaciones mundiales sobre la lactancia materna, y los nuevos empleados reciben orientación en recursos humanos.

Cantidad	Disponibilidad	Alcance (espacios dedicados para la lactancia materna por sus siglas en inglés)	Los espacios privados y los descansos de lactancia o para extraer leche materna están disponibles entre el 50 y el 75% de todas las empleadas que amamantan activamente durante dos años y más.	Los espacios privados y los descansos de lactancia o extraer leche materna están disponibles para el 75% de todas las empleadas que amamantan activamente durante dos años y más.	
		Alcance (Licencia parental*)	Al menos el 50% de todas las trabajadoras tienen licencia de maternidad mejorada.	La licencia de maternidad mejorada está disponible para el 100% de las trabajadoras.	La licencia de maternidad mejorada y licencia de paternidad* mejorada está disponible para todos los empleados.
	Accesibilidad	Proximidad (espacios de lactancia)	Están a 10 minutos caminando del lugar de trabajo (espacio habilitado por el empleador).	Disponible en el lugar de trabajo.	
Estrategia	Seguimiento y evaluación	KPI	Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto de los programas de apoyo a la lactancia materna.		
		Medición de impactos	Sí, es medido a nivel de resultados (en criterios de Cantidad y Calidad) y notificado regularmente.	Sí, es medido a nivel de resultados según indicadores recomendados estandarizados y validados, siempre que los datos sean gestionados por un tercero para garantizar el anonimato de los empleados ante el empleador y se reporten regularmente.	Sí, es medido a nivel de resultados y evaluado por terceros con aprobación ética de un Comité o Junta de Revisión Institucional (IRB) y compartido externamente.
	Política	Duración	Integrado a una política básica. Se revisan y adaptan las políticas de recursos humanos para alinearse con las medidas de apoyo a la lactancia materna.	Integrado a una política aprobada por la Junta o Comité, actualizado regularmente. Se revisan y adaptan las políticas de recursos humanos para alinearse con las medidas de apoyo a la lactancia materna.	

*Consulte la definición de licencia parental en el glosario al final de este documento.

Preguntas tal como se presentan en la herramienta en línea

Definición de programas de apoyo a la lactancia materna

El apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo incluye programas o políticas de la empresa que permiten a las madres trabajadoras amamantar exclusivamente durante 6 meses y continuamente hasta 2 años. Dichos programas pueden incluir: respetar o superar las leyes nacionales sobre la duración de la licencia de maternidad pagada (garantizar un mínimo de 6 meses); proporcionar un lugar y un tiempo adecuados para extraer/bombear leche durante las horas de trabajo y proporcionar opciones para las madres trabajadoras, como el cuidado infantil en el lugar de trabajo y horarios de trabajo flexibles. Algunos programas incluyen campañas de sensibilización o educación nutricional para madres y colaboradores sobre la importancia de la lactancia materna.

¿Tiene un programa que se ajuste al ámbito de la definición anterior?

- Sí
- NO (pasar a la siguiente área temática / fin de la evaluación).

CALIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de apoyo a la lactancia materna basándose en los dos criterios siguientes:

Calidad	Calidad	Determina la calidad del programa o categoría mediante la medición de la duración del programa y en el tiempo (por ejemplo: por cuánto tiempo está disponible)
	Compromiso y participación del trabajador	Estima el grado en el cual la fuerza laboral está comprometida y participa en el programa - categoría mediante la estimación del nivel de interacción con, o la participación de la fuerza laboral (por ejemplo: en el diseño del programa).

Tenga en cuenta que los siguientes criterios se ajustan a la recomendación 191 de la OIT y al Convenio 183 de la OIT (protección de la salud, licencia de maternidad, licencia por enfermedad, no discriminación, vacaciones pagadas, horas flexibles, sin despido).

1. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor las pausas asignadas a los trabajadores como parte del programa de apoyo a la lactancia materna?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- Existen por lo menos 30 minutos de tiempo de descanso pagado para la lactancia materna (apoyo) por día durante las horas laborales de acuerdo con las leyes locales.
- Existen dos descansos dedicados y remunerados de 30 minutos por día durante horas laborales, o por lo menos una hora de descanso remunerada.
- Existen al menos tres descansos de 30 minutos dedicados y remunerados por día durante las horas laborales, y/o tiempo de trabajo y ubicación flexibles.
- Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

2. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor el espacio o espacios disponibles para las trabajadoras como parte del programa de apoyo a la lactancia materna?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- Existen espacios privados no dedicados de apoyo para la lactancia materna con equipo básico de almacenamiento de leche materna (nevera/espacio de almacenamiento en frío) y lavamanos cerca.
- Existen salas de apoyo privadas y dedicadas para la lactancia materna (tamaño mínimo 6 m²) con equipo de almacenamiento de leche materna y lavamanos dentro de la habitación.
- Existen salas de apoyo privadas y dedicadas para la lactancia materna (tamaño mínimo 6 m²) con equipo de almacenamiento de leche materna y lavamanos en el interior de la habitación, así como asientos cómodos.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

3. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su licencia de maternidad disponible para los trabajadores en esta sede como parte del programa de apoyo a la lactancia materna?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- Son 18 semanas de licencia de maternidad posparto, con al menos 2/3 del salario para todos los empleados (recomendación 191 de la OIT).
- Son 19 semanas, hasta 6 meses de licencia de maternidad con al menos 2/3 del salario.
- Son por lo menos 6 meses de licencia de maternidad con al menos 2/3 del salario.
- Son por lo menos 6 meses de licencia de maternidad con sueldo completo.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

4. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la licencia parental disponible para los trabajadores de esta sede como parte del programa de apoyo a la lactancia materna?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- Son 2 semanas adicionales de licencia parental remunerada (además de los requisitos locales).
- Son 2 meses adicionales de licencia parental (además de los requisitos locales).
- Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

5. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su política de no despido aplicable a los trabajadores de esta sede como parte del programa de apoyo a la lactancia materna?

Seleccione la respuesta que más se acerca o aplica a su situación.

- No hay despido durante la notificación de embarazo hasta 1 mes después de regresar de la licencia de maternidad, o el cumplimiento de la legislación nacional (lo que sea más ventajoso para las madres lactantes).
- No hay despido durante el embarazo, ni en licencia de maternidad o cuidado hasta los 12 meses.
- Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

6. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la medida en que los trabajadores participan en el programa de apoyo a la lactancia materna?

- Toda la línea de gerencia está sensibilizada con el programa de apoyo a la lactancia materna y las recomendaciones globales sobre la lactancia materna, y los nuevos empleados reciben orientación por parte de recursos humanos.
- Todo el personal está sensibilizado con el programa de apoyo a la lactancia materna y la recomendación global sobre la lactancia materna, y los nuevos empleados reciben orientación por parte de recursos humanos.
- Las empleadas están conectadas con el desarrollo del programa de apoyo a la lactancia materna, todo el personal está sensibilizado sobre el programa y las recomendaciones mundiales sobre la lactancia materna, y los nuevos empleados recibieron orientación por parte de recursos humanos.
- Ninguna de los anteriores, no aplica o datos no disponibles.

CANTIDAD

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de apoyo a la lactancia materna basándose en los dos criterios siguientes:

Cantidad	Disponibilidad	Evalúa si y en qué medida un programa-categoría está disponible o presente en la organización del empleador, por ejemplo, el porcentaje de cobertura de los empleados* para el que está disponible.
	Accesibilidad	Evalúa el grado de accesibilidad de la fuerza laboral al programa-categoría, midiendo la asequibilidad y la proximidad al lugar de trabajo.

7. ¿A qué porcentaje de su fuerza laboral está disponible el programa de apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo?

- Los espacios privados y descansos para la lactancia o para extraer leche materna están disponibles entre el 50 y el 75% de todas las empleadas que amamantan activamente durante dos años y más.
- Los espacios privados y descansos para la lactancia o extraer leche materna están disponibles para al menos el 75% de todas las empleadas que amamantan activamente durante dos años y más.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

8. ¿A qué porcentaje de su fuerza laboral está disponible la política de licencia de maternidad y licencia parental antes mencionada?

- Al menos el 50% de todas las trabajadoras tienen licencia de maternidad mejorada.
- La licencia de maternidad mejorada está disponible para el 100% de las trabajadoras.
- La licencia de maternidad mejorada y licencia paternal* mejorada está disponible para todos los empleados.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

9. ¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor la proximidad de los espacios de apoyo para la lactancia disponibles para la fuerza laboral?

- Está a 10 minutos a pie del lugar de trabajo (espacio provisto por el empleador).
- Está disponible en el lugar de trabajo.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

ESTRATEGIA

Esta sección le ayudará a evaluar el programa de apoyo a la lactancia materna basándose en los dos criterios siguientes:

Estrategia	Monitoreo y evaluación	Mide si y cómo el Empleador ha hecho operativa la estrategia mediante Indicadores Claves de Desempeño (KPI) y hasta dónde esto está siendo medido en el tiempo.
	Política	Indica si el programa está integrado a la política corporativa, y hasta dónde es priorizado.

10. ¿Tiene indicadores para medir el progreso o el impacto de este programa?

- Sí, los KPI se identifican para medir el progreso y el impacto del programa de apoyo a la lactancia materna.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

11. Si aplica, ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el nivel en el que mide su programa?

- Sí, se mide a **nivel de producción** (por ejemplo, número de trabajadores con acceso a salas de lactancia en el lugar de trabajo) y es notificado regularmente.
- Sí, se mide a **nivel de resultados** (por ejemplo, número de trabajadores que participan en el programa) según indicadores recomendados estandarizados y validados, siempre que los datos sean administrados por un tercero para garantizar el anonimato de los empleados con el empleador y se informe regularmente.
- Sí, se mide a **nivel de resultados**, y evaluado por terceros con la aprobación ética de un Comité o Junta de Revisión Institucional (IRB, por su sigla en inglés) y compartido externamente.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

12. ¿Hasta qué punto está integrado su programa en la política de lugar de trabajo o de la organización?

- Está integrado a una política básica. Se revisaron y adaptaron las políticas de recursos humanos para ajustarse a las medidas de apoyo a la lactancia materna.
- Está integrado a una política aprobada por la Junta o Comité, actualizado regularmente. Se revisaron y adaptaron las políticas de recursos humanos para adaptarse a las medidas de apoyo a la lactancia materna.
- Ninguna de las anteriores, no aplica o datos no disponibles.

Glosario de términos utilizados en el tablero de mando (*scorecard*)

Educación nutricional

Educación nutricional estandarizada: La educación nutricional estandarizada se define como la difusión de información relativa a la salud nutricional, que está en consonancia con la información generada por el ministerio nacional de salud, o en ausencia de ésta, la Organización Mundial de la Salud u otras instituciones de salud reconocidas internacionalmente.

Comunicación de Cambio de Comportamiento (BCC por sus siglas en inglés): Es un conjunto de estrategias que comunican, en este caso, información relevante para la salud nutricional, con el objetivo de modificar el comportamiento del receptor. Tales estrategias pueden involucrar muestras visuales interactivas de información, mensajes personalizados, actividades comunitarias y sociales, y otros canales que promueven resultados positivos de salud que se basan en teorías probadas de cambio de comportamiento.

Modelo socio-ecológico de cambio de comportamiento: Este es un modelo de cambio de comportamiento que enfatiza la importancia del contexto más amplio, que impacta los comportamientos humanos tales como los niveles de influencia social, comunitaria, organizacional, ambiental y de políticas. En el contexto del lugar de trabajo, este modelo se aplica mediante el análisis del entorno del lugar de trabajo, la cultura, la comunidad, el liderazgo, las políticas, y en idear estrategias que promuevan mejores comportamientos nutricionales de salud.

Impulso de productos: Impulsar productos (Nudging en inglés) es una estrategia utilizada en Comunicación de Cambio de Comportamiento para influir en el comportamiento de las personas alterando su arquitectura de elección de tal manera que se generen comportamientos saludables, sin prohibir ninguna opción o cambiar los incentivos económicos. Un ejemplo de impulso sería poner frutas y verduras a nivel de los ojos en una cafetería para que sean más visibles y atractivas para los empleados.

Controles y seguimiento de la salud relacionados con la nutrición

Índice de Masa Corporal (IMC): El Índice de Masa Corporal es una medida para indicar el estado nutricional en adultos. El IMC se calcula dividiendo el peso de una persona (medido en kilogramos) por su altura (medida en metros) al cuadrado.

Hemoglobina: La hemoglobina es una proteína que se encuentra en los glóbulos rojos que transporta el oxígeno a los órganos y tejidos del cuerpo, sus niveles se miden comúnmente durante los controles de salud a través de un análisis de sangre para evaluar si estos niveles están más bajos de lo normal, lo que puede indicar anemia (un indicador común de mala nutrición y de problemas de salud).

Deficiencias de micronutrientes: Una deficiencia de micronutrientes es causada por una ingesta inadecuada de una vitamina o mineral en la dieta o por una infección o inflamación y varias dolencias que impiden la absorción y utilización de nutrientes por el cuerpo. Las deficiencias de algunos micronutrientes dan lugar a síndromes específicos cuando son graves. Algunos de los ejemplos más conocidos incluyen raquitismo (deficiencia de vitamina D), bocio (deficiencia de yodo) y escorbuto (deficiencia de vitamina C). La deficiencia menos severa de muchos nutrientes también tiene consecuencias mayores en la salud y el desarrollo, como deterioro del desarrollo y funcionamiento del cerebro y los músculos (por ejemplo, deficiencia de yodo y hierro). La deficiencia de micronutrientes se ha denominado a menudo como “hambre oculta” porque una deficiencia leve

y moderada puede no tener consecuencias visibles. Las deficiencias de micronutrientes más conocidas incluyen hierro, vitamina A, zinc, folato o deficiencia de B9, yodo, vitamina D, pero varias otras también pueden ser de importancia para la salud pública, como la vitamina B12 (particularmente entre los vegetarianos estrictos), la tiamina (en poblaciones que consumen mucha cantidad de arroz blanco), entre otras.

Alimentos saludables en el trabajo

Alimentos nutritivos y seguros: GAIN define los alimentos nutritivos como aquellos que, en el contexto en el que se consumen y por el individuo que los consume, proporcionan nutrientes benéficos (por ejemplo, vitaminas, importantes minerales y trazas, aminoácidos esenciales, ácidos grasos esenciales, fibras dietéticas) y minimizan los elementos potencialmente dañinos (por ejemplo, antinutrientes, altas cantidades de grasas saturadas y azúcares). GAIN define un alimento “seguro” como aquel que no aumenta la probabilidad de resultados deficientes en salud cuando forma parte de una dieta más amplia recomendada en el contexto en que se consume. Específicamente, los alimentos inocuos o seguros son aquellos en los que los atributos derivados de la cadena de valor (patógenos, parásitos y contaminantes, incluidos los agroquímicos y las micotoxinas de la cadena alimentaria) que podrían causar resultados adversos para la salud no exceden los umbrales acordados internacionalmente.

Opciones de comida nutritiva y segura: Una comida nutritiva y segura proporciona alrededor de 1/3 de los requerimientos de energía diarios, una ingesta equilibrada de todos los grupos macronutrientes, y una gama de micronutrientes esenciales con una ingesta minimizada de elementos potencialmente dañinos (antinutrientes, contaminantes, sal, grasas y azúcares). En general, los ingredientes de las comidas deben estar comprendidos predominantemente, si no enteramente, en la categoría verde del Anexo 3.

Snacks o pasabocas nutritivos y seguros: Un *snack* o pasaboca nutritivo y seguro provee alrededor de 1/10 de los requerimientos de energía diarios, así como una ingesta de algunos o todos los grupos de macronutrientes, y una gama de micronutrientes esenciales con una ingesta minimizada de elementos potencialmente dañinos (antinutrientes, contaminantes, sal, grasas y azúcares). En general, los ingredientes de los *snacks* deben estar comprendidos en la categoría verde del Anexo 3.

Macronutriente: Los macronutrientes incluyen carbohidratos, grasas y proteínas, que son componentes que se encuentran en grandes cantidades en los alimentos y que son esenciales para la vida. Los carbohidratos son necesarios principalmente como fuente de energía, mientras que las grasas y proteínas proporcionan tanto energía como sustancias esenciales para las funciones corporales como el crecimiento, el desarrollo y la función muscular, entre muchas otras.

Micronutrientes: Micronutrientes es un término general que se refiere a todas las vitaminas (por ejemplo, vitamina A, B, vitaminas como folato, vitamina D) y minerales (por ejemplo, zinc, hierro) que se requieren en pequeñas cantidades para una serie de procesos diferentes en el cuerpo, incluyendo el funcionamiento saludable de todos los sistemas de órganos, el crecimiento, desarrollo y salud. Un micronutriente esencial es uno que debe ser obtenido de la dieta porque el cuerpo no puede producirlo o lo hace en cantidades insuficientes para satisfacer necesidades.

Costos subsidiados: Los costos subsidiados se refieren a los costos relacionados con la asequibilidad de los componentes del Programa de Nutrición de la Fuerza de Laboral (tales como comidas, *snacks* o bocadillos, chequeos de salud, etc.) que son apoyados por el empleador para que sean más asequibles para los empleados. Para que un costo clasifique como subsidiado, el empleador debe contribuir con un mínimo del 10% del valor total.

Espacio dedicado para comer: Un espacio dedicado para comer es un espacio físico en el lugar de trabajo donde los empleados pueden sentarse y comer durante un descanso dedicado. Este espacio debe cumplir con las normas nacionales de seguridad e higiene de los alimentos, debe estar bien ventilado y adaptarse a las superficies para sentarse y comer.

Apoyo para la lactancia materna

Sala privada no dedicada para la lactancia: Puede tratarse de un espacio privado, higiénico y ventilado, con una disposición cómoda para sentarse, ubicado en el lugar de trabajo donde las empleadas que están en periodo de lactancia pueden bombear o amamantar sin ser molestadas. En algunos casos esta sala también se puede utilizar para otras necesidades en el lugar de trabajo y, por consiguiente, no sería una sala de lactancia exclusiva, lo que podría causar problemas con usos conflictivos (por lo tanto, se prefiere un espacio dedicado para la lactancia materna). Se debe proporcionar un espacio de almacenamiento limpio y refrigerado para la leche materna.

Sala de lactancia materna dedicada: Un espacio dedicado a la lactancia materna es un espacio privado, limpio, higiénico y ventilado con una disposición cómoda para sentarse. Está ubicado en el lugar de trabajo donde las empleadas que están en período de lactancia pueden bombear o amamantar sin ser molestadas. Este espacio se crea y utiliza exclusivamente para este fin y, como tal, siempre está disponible para las empleadas con este fin. Se debe proporcionar un espacio de almacenamiento limpio y refrigerado para la leche materna.

Descansos especiales para la lactancia materna: Se trata de descansos remunerados como parte del horario laboral de no menos de 30 minutos que las empleadas que están en periodo de lactancia materna pueden tomar a su discreción para bombear o amamantar en la sala de lactancia materna dedicada.

Licencia de maternidad: Es un permiso de ausencia y período de descanso en relación con el parto o la adopción, que permite a las madres recuperarse y aprender a cuidar al nuevo bebé. La licencia de maternidad y la licencia parental pueden ser remunerados o no remunerados, a menos que se especifique lo contrario. Debido a las numerosas prestaciones de salud y económicas de la licencia de maternidad remunerada, la OIT recomienda que las madres reciban por lo menos 2/3 del salario mientras están en licencia de maternidad.

La licencia de maternidad *mejorada* se refiere al menos a la licencia de maternidad antes mencionada que otorga 1 punto en el tablero de mando o *scorecard* (18 semanas de licencia de maternidad posparto con al menos 2/3 del salario para todas las empleadas (recomendación 191 de la OIT)) o más.

Licencia parental o de paternidad:

Es un permiso de ausencia que le permite a un emplead(a) cuidar y vincularse con un(a) menor recién nacido(a), recientemente adoptado(a), crianza temporal o que necesita el cuidado de sus padres. La licencia parental generalmente está diseñada para estar disponible independientemente de la necesidad médica y, por lo tanto, es distinta y podría seguir después de la licencia de maternidad. La licencia parental también puede, dependiendo del contexto, denominarse licencia de paternidad, conyugal o pareja o incluir licencia de paternidad, conyugal o pareja y ser un beneficio tanto para la madre como para el cónyuge o pareja, según se defina en cada país.

La licencia parental mejorada indica 2 semanas adicionales de licencia parental además de los requisitos locales (o más).

Anexo 3:

Herramienta de evaluación de la provisión de alimentos para la fuerza laboral

Lista de comprobación de alimentos nutritivos

Esta lista de comprobación le ayuda a responder a las preguntas sobre “Alimentos saludables en el trabajo” en la tarjeta de puntuación de autoevaluación.

Guía del tablero de mando (*scorecard*) sobre puntos de corte

1 punto	2 puntos	3 puntos
>50% de alimentos/bebidas VERDES	>60% de alimentos/bebidas VERDES	>70% de alimentos/bebidas VERDES
<20% de alimentos/bebidas ROJOS	<10% de alimentos/bebidas ROJOS	<10% de alimentos/bebidas ROJOS

Clasificación de alimentos y bebidas¹

Utilizando la información disponible en los menús, la obtención o compra de alimentos por parte de las empresas de catering o alimentación institucional, las existencias de máquinas expendedoras u otros lugares de venta al por menor dentro del lugar de trabajo, haga un inventario de los artículos de alimentos y bebidas proporcionados a los trabajadores y calcule los volúmenes de adquisición.

Clasifique los alimentos y las bebidas basándose en las siguientes directrices y evalúe los porcentajes de productos VERDES, ÁMBAR y ROJOS de los volúmenes de adquisición o compras estimados.

La evaluación se centra en la diversidad de alimentos que se proporcionan en el lugar de trabajo para reducir al mínimo la disponibilidad de alimentos y bebidas que pertenecen a la categoría de alimentos ROJOS, proporcionalmente, a los de la categoría VERDE, formando la base de una dieta sana, y, por tanto, crear un entorno alimentario saludable en el lugar de trabajo.

La inocuidad de los alimentos es un requisito previo para todos los alimentos y bebidas suministrados, aunque no se analiza directamente para los efectos de esta evaluación.²

¹ La guía sobre clasificación de los alimentos y bebidas ha sido elaborada por la Alianza Mundial para una Nutrición Mejorada (GAIN, por su sigla en inglés), sobre la base de una revisión de las diferentes metodologías utilizadas en la evaluación del suministro de alimentos en lugares de trabajo u otros entornos institucionales, entre los cuales está el sistema de semáforos del Servicio Australiano de Asesoramiento sobre una Alimentación Saludable, que puede ser analizado en el siguiente link: <https://heas.health.vic.gov.au/sites/default/files/HEAS-traffic-light-system.pdf>

² GAIN define un alimento “seguro” como un aquel que no aumenta la probabilidad de resultados de salud deficientes cuando forma parte de una dieta más amplia recomendada en el contexto donde se consume. Los alimentos inocuos son aquellos en los que los atributos derivados de la cadena de valor (patógenos, parásitos y contaminantes, incluidos los agroquímicos y las micotoxinas de la cadena alimentaria) que podrían causar resultados adversos para la salud, no exceden los umbrales acordados internacionalmente, establecidos por las normas del Codex Alimentarius.

Alimentos verdes	Alimentos ámbar	Alimentos rojos
Alimentos con almidón (granos y verduras con almidón)		
<ul style="list-style-type: none"> ● Granos enteros y sus productos (por ejemplo, panes integrales, cereales integrales para el desayuno sin endulzar/ <i>porridges</i> (gachas o polentas), arroz integral, pasta de trigo integral, mijo, sorgo, quinua, avena, centeno, maíz, cebada, espelta, sémola, <i>teff</i>) ● Alternativas veganas de alimentos lácteos mínimamente procesados (por ejemplo, bebidas de arroz/avena/quinua, yogur y quesos) ● Granos fortificados planos sin endulzar y sus productos (por ejemplo, harina fortificada de trigo/maíz, cereales fortificados para el desayuno, arroz fortificado)³ ● Raíces almidonadas, tubérculos y plátanos al horno o hervidos (por ejemplo, batatas, patatas, yuca, taro, ñame, raíz konjac, plátano) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Granos refinados no fortificados y sus productos (por ejemplo, arroz blanco no fortificado, pan blanco/galletas saladas, fideos blancos, cereales refinados para el desayuno) ● Bajo en azúcar/sodio, bajas grasas y aceites añadidos, alto contenido en fibra, productos de grano fortificados (por ejemplo, cereales/<i>porridges</i> (gachas o polentas) fortificados para el desayuno, galletas en polvo de hornear (<i>biscuits</i>)/galletas fortificadas)⁴ ● Raíces y tubérculos congelados y precocidos, como patatas, sin sal, grasas y aceites ● Alternativas lácteas veganas endulzadas (por ejemplo, bebidas saborizadas/chocolate, yogures con sabor/chocolate y yogures bebibles, esparcibles de queso crema veganos endulzados) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dulces a base de masa, artículos de pastelería (por ejemplo, galletas en polvo de hornear (<i>biscuits</i>), galletas, pasteles, muffins (magdalena, panquecito, panqué), gofres (<i>waffles</i>), o pasteles japoneses mochi) ● Alimentos fritos y almidonados profundos tales como pan frito, raíces, tubérculos y plátanos (por ejemplo, papas fritas, plátano frito en <i>chips</i>, maíz frito en <i>chips</i>, fideos fritos, masas dulces fritas, como donas (también conocida como rosquilla, rosquita, rosca, picarón, berlina o <i>donuts</i>), <i>dumplings</i> dulces) ● Productos veganos ultraprocesados (por ejemplo, hamburguesas a base de plantas, <i>nuggets</i> de pollo/<i>patties</i>, dedos de pescado/<i>patties</i>, tocino, jamón, salchichas, rebanadas de queso y palitos de queso, albóndigas)
Frutas y verduras		
<ul style="list-style-type: none"> ● Frutas (frescas o congeladas) ● Verduras y setas (frescas, congeladas, sin sal, ni grasas añadidas) ● Fermentadas naturalmente, frutas y verduras con bajo contenido de sodio en salmuera 	<ul style="list-style-type: none"> ● Frutas secas y saladas secas y/o con grasas y aceites añadidos snacks vegetales ● Frutas y verduras enlatadas o en conservas (por ejemplo, encurtidas en salmuera o vinagre, marinadas, concentradas, conservadas en almíbar, conservadas en aceite, pastas y esparcibles) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Frutas y verduras fritas o asadas (por ejemplo, manzanas fritas, melocotones, fresas, <i>chips</i> de plátano/manzana, alcachofas fritas, calabacín, berenjenas, cebollas, brócoli, champiñones, cebolla crujiente o en <i>chips</i>)
Legumbres, frutos secos y semillas		
<ul style="list-style-type: none"> ● Legumbres y hortalizas frescas, secas o congeladas (todas las variedades de frijol, garbanzos, lentejas, soja, guisantes, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nueces y semillas saladas, azucaradas y/o con grasas o aceites 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fritos a base de plantas (por ejemplo, tofu/<i>tempeh</i> frito, quesos vegetales, <i>falafels</i> fritos)

³ *Teterm* frito “fortificación de los alimentos” se refiere a la práctica de agregar uno o más nutrientes esenciales (Por ejemplo, hierro, ácido fólico, calcio, vitamina A) a un alimento ampliamente consumido.

⁴ *Ibid.*

<ul style="list-style-type: none"> ● Hummus de garbanzo natural ● Frutos secos y semillas (sin sal, sin endulzar y sin grasas o aceites añadidos) ● Mantequilla natural de nuez y semillas, sin endulzar, sin sales y sin grasas o aceites añadidos (por ejemplo, <i>tahini</i>, almendra/marañón/maní/mantequilla de avellana) ● Harinas de legumbres y nuez y sus productos (lentejas/garbanzos/guisantes / harinas de soja, panes, pastas/fideos, harinas de almendra/coco, panes, etc.) ● Tofu plano y tempeh ● Alternativas lácteas veganas simples mínimamente procesadas (por ejemplo, soja/almendra/marañón/bebidas de coco, yogures y quesos) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Alternativas lácteas veganas endulzadas (por ejemplo, bebidas saborizadas/chocolate, yogures con sabor/chocolate y yogures bebibles, esparcibles de queso crema veganos endulzados) ● Legumbres enlatadas/en vidrio y leguminosas en salmuera ● Esparcibles o grasas de frutos secos y semillas salados, azucarados y/o con grasas y aceites añadidos. ● Hummus dulce y otras pastas dulces (por ejemplo, pasta endulzada de frijol rojo/negro/<i>mung</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Productos vegetarianos ultraprocesados (por ejemplo, hamburguesas a base de plantas, <i>nuggets</i> de pollo/<i>patties</i>, dedos de pescado/<i>patties</i>, tocino, jamón, salchichas, rodajas y palitos de queso, albóndigas)
Carnes y pescados		
<ul style="list-style-type: none"> ● Carnes frescas congeladas (por ejemplo, pollo/pechuga de pavo, conejo, carne de caza, cortes magros de carne de vaca/cordero/cerdo/caballo/camello/ciervo) ● Órganos frescos o congelados (por ejemplo, hígado, riñón, estómago, tripas/intestinos, corazón, pulmones, cerebro, sangre, lengua) ● Pescado fresco/congelado (pescado de agua dulce o de mar) ● Mariscos frescos o congelados (Por ejemplo, camarones, crustáceos, y similares, langosta, cangrejo, cangrejo de río y moluscos como almejas, vieiras, mejillones) ● Pescado seco pequeño con bajo contenido de sodio ● Aceite de conservas naturales de pescado y mariscos (por ejemplo, atún, salmón, pulpo, sardinas, arenque, caballa, camarón) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cortes grasos de carnes mínimamente procesados como carne de res, cerdo, cordero, pollo (por ejemplo, panceta, pollo, muslos y alas de pollo) ● Carne natural enlatada en salmuera o aceite (por ejemplo, carne de res, cerdo, pollo, pavo) ● Pescado ahumado y/o seco con sal y especias adicionales (por ejemplo, salmón ahumado/atún/trucha, bacalao seco salteado/caballa) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Carnes, pescados y mariscos altamente procesados (por ejemplo, jamón cocido salado, condimentado, ahumado y/o carnes secas como <i>prosciutto</i>, tocino, pechuga de pollo/pavo, pastel de carne, salami, salchichas, <i>pastrami</i>, salados, condimentados, esparcibles y pastas para carne/pescado, <i>surimi</i>, dedos/bolas/<i>patties</i> de pescado, albóndigas) ● Carne, pescado y mariscos fritos, amasados o sin amasar (por ejemplo, pollo frito o pechuga de pavo/<i>nuggets</i>/alas/<i>tenders/patties</i>, cerdo frito, ternera, cordero, bacalao frito, bagre, <i>halibut</i>, lubina, trucha, camarones/mejillones fritos, chuletas de atún fritas, carne frita/bolas o <i>patties</i> de pescado)

Huevos, leche y lácteos		
<ul style="list-style-type: none"> ● Huevos ● Leche y productos lácteos sin endulzar (por ejemplo, leche, leche pura evaporada/en polvo, yogur, kéfir, kumis, leche agria y fermentada, suero de leche con bajo contenido de sodio y queso con bajo contenido de grasa, <i>quark</i>, <i>Skyr</i>, <i>ricotta</i>, queso <i>cottage</i>, queso suizo) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Productos lácteos endulzados (por ejemplo, leche con sabor/chocolate, leche endulzada, yogures con sabor/chocolate y yogures bebibles, queso crema endulzado) ● Productos lácteos con alto contenido de sodio y/o grasa (por ejemplo, <i>mascarpone</i>, crema, queso crema, crema <i>fraiche</i>, crema agria, <i>paneer</i>, <i>khoa</i>, <i>stilton</i>, <i>brie</i>, <i>camembert</i>, queso de cabra, quesos duros como <i>cheddar</i>, parmesano) ● Preparaciones a base de yogur saladas y/o con grasas y aceites añadidos (por ejemplo, <i>labnah</i>, <i>tzatziki</i>, <i>raita</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Huevos fritos, productos lácteos y dulces a base de productos lácteos (por ejemplo, palitos o bolas de queso frito, queso en grano frito, mozzarella frita, helado) ● Productos lácteos altamente procesados (por ejemplo, lonchas de queso americano, lonchas de queso cheddar, salsa de nachos de queso, esparcibles de queso, tiras de queso) ● Dulces a base de productos lácteos (por ejemplo, flanes (crema inglesa), pudines, helados, batidos, aperitivos lácteos, leche/dulces a base de quesos/bolas de sirope, <i>patties</i> o <i>dumplings</i> como <i>pedha</i>, <i>guija</i>, <i>rasogolia</i>, dulce de leche, yogur helado)
Grasas y aceites		
<ul style="list-style-type: none"> ● Aceite de oliva extra virgen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grasas y aceites animales (por ejemplo, manteca de cerdo, sebos, mantequilla, aceites de pescado) ● Otras grasas y aceites vegetales (por ejemplo, aceite de girasol, aceite de colza/canola, aceite/mantequilla de coco, aceite de palma, aceite de maní, aceite de soja, aceite de aguacate, aceite de ajonjolí, aceite de linaza, aceite de maíz, aceite de semillas de uva, mantequilla de cacao, aceite de semilla de algodón, aceite de maní) ● Aceites vegetales fortificados (Por ejemplo, enriquecido o fortificado con vitamina A, D, E) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grasas hidrogenadas (por ejemplo, margarina, mantequilla vegana)
Condimentos		
<ul style="list-style-type: none"> ● Vinagre sin azúcar (por ejemplo, blanco/sidra/arroz/vinagre balsámico) ● Hierbas y especias frescas o secas (por ejemplo, orégano, perejil, cilantro, pimienta, chile, jengibre, cúrcuma, canela) ● Zumo o jugo de limón ● Vinagreta simple ● Salsa de tomate baja en sodio ● Salsa básica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sal ● Salsa de tomate y mayonesa bajas en sal, bajas en azúcar o naturales ● Salsa de soja básica ● Chutneys ● Tabasco/otros tipos de salsas picantes ● Salsa de tomate alta en sodio y salsa pesto ● Mostaza 	<ul style="list-style-type: none"> ● Salsas altamente procesadas (por ejemplo, aderezos para ensaladas a base de cremas, salsa ranch/bbq/teriyaki /búfalo, sirope para panqueque, salsa nachos de queso)

Edulcorantes y confitería		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Chocolate negro al 70% o superior ● 100% fruta o bajo en azúcar Confituras/mermeladas	<ul style="list-style-type: none"> ● Azúcares y edulcorantes (por ejemplo, azúcar refinada/morena, azúcar de caña/palma, azúcar de coco, miel, sirope de arce o maple/agave/maíz, melaza, estevia, edulcorantes artificiales) ● Confitería (por ejemplo, caramelos duros/gomitas, jaleas de fruta, turrone, caramelo, piruletas, snacks/barras dulces, salsas de postre y coberturas, chocolate blanco/leche, <i>pralinés</i>, esparcibles de chocolate, frutas y frutos secos endulzados/ recubiertos de chocolate, <i>toffees</i>)
Bebidas		
<ul style="list-style-type: none"> ● Agua⁵ ilimitada limpia y sana ● Jugos/purés 100% vegetales, sin jugo de fruta o con jugo de fruta mínimo añadido ● Té normal, sin endulzar, té de hierbas/infusiones, café, ginseng/café de cebada, cacao 	<ul style="list-style-type: none"> ● jugos/puré 100% de frutas o jugos/puré de frutas y verduras o jugos de frutas y verduras bajos en azúcar, batidos, concentrados ● Té mínimamente endulzado, té de hierbas/infusiones, café, ginseng/café de cebada, cacao 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bebidas azucaradas y/o carbonatadas (por ejemplo, refrescos como bebidas tipo cola y refrescos con sabor a fruta, bebidas deportivas/funcionales, jugos/concentrados de frutas con alto contenido de azúcar) ● Bebidas alcohólicas (por ejemplo, vino, cerveza, licores, cócteles, ponches, sangría, bebidas de fruta fermentada)

Las listas específicas de comprobación regional (actualmente disponibles para Asia meridional y África subsahariana) están disponibles a petición en workforcenutrition@gainhealth.org

⁵ Siempre que sea posible, GAIN promueve el consumo de agua potable limpia y segura, que no debe incluirse en la estimación de los volúmenes de compras o adquisición.