



**Ministerio
de Desarrollo Social**

Instituto
Nacional de las
Mujeres

MODELO de CALIDAD con EQUIDAD de GÉNERO

Versión 1

Encuesta de Clima Laboral con perspectiva de género, en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG).

De cómo la incorporación de la perspectiva de género mejora el clima laboral.

Las organizaciones son instituciones complejas, son un sistema abierto en interrelación con su entorno, en donde se reproducen las desigualdades sociales existentes, entre ellas, las desigualdades de género que impactan directamente en la vida de las personas, en especial de las mujeres trabajadoras.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2021, sólo el 28% de los puestos de liderazgo en el mundo están ocupados por mujeres, lo que limita el potencial de desarrollo de muchas organizaciones. Las organizaciones con mayor diversidad en sus equipos de liderazgo son un 21% más propensas a experimentar una rentabilidad por encima del promedio en comparación con sus pares menos diversos. Este fenómeno no es mera casualidad; las organizaciones que promueven la igualdad de género generan un ambiente laboral más inclusivo y colaborativo, lo que se traduce en un aumento de la innovación y en la satisfacción de sus equipos de trabajo.

Incorporar la perspectiva de género en las organizaciones implica una transformación de las prácticas institucionales, producir cambios internos y acciones que mejoren las relaciones entre las personas y el ambiente laboral, promoviendo ambientes y acciones no discriminatorias y oportunidades para todas las personas. En este análisis confluyen dos vertientes del conocimiento: las ciencias de la administración y las ciencias sociales, además de que las tendencias recientes en materia de gestión de los recursos humanos (o como prefiere llamárselo actualmente, gestión del talento), se plantean como principal propósito la recuperación de las personas dentro de los procesos organizacionales.

En este contexto, se apuesta al avance de la organización basado precisamente en el desarrollo de las personas que la conforman, y se asume que una relación laboral fundada en la confianza ha de proyectar mejores resultados que una basada en el control.

En este proceso es estratégico conocer el clima de la organización, lo cual dará elementos para entender la cultura organizacional que sostiene determinadas pautas, acciones, procedimientos y actitudes, entre otros. El clima y la cultura organizacional se complementan, ambas deben planificarse acorde a una estrategia y apuntar al bienestar de quienes integran la empresa/organización/institución, por lo que es importante medirlas y analizarlas.

El clima de una organización es la percepción que sus integrantes tienen de la atmósfera, el funcionamiento interno y cómo reaccionan al respecto, ya que afecta directamente el comportamiento y rendimiento del personal, por tanto es importante conocerlo, gestionarlo y medirlo.

La cultura es la identidad, está formada por el conjunto de valores, tradiciones y códigos que definen a una empresa/organización/institución y la guían en su funcionamiento, hay distintos tipos de cultura organizacional según sus necesidades y estilos de liderazgo.

“La cultura organizacional es así producto de la interacción de las personas y se construye todos los días”... “la vida organizacional va creando valores y creencias como resultados implícitos de las acciones impulsadas para enfrentar y resolver los problemas de supervivencia y desarrollo.” (Rodríguez Garay, 2009, p. 71)

El objetivo de la aplicación de la encuesta de clima laboral que se propone a continuación, es el de obtener un panorama de la empresa/organización/institución desde la vivencia de sus integrantes, con una mirada de género, develando cómo estas personas perciben, valoran y se sienten respecto a la estructura y cultura. Su aplicación continua permite observar los cambios que se van dando a lo largo del tiempo, constituyéndose en un insumo fundamental para la gestión.

¿Por qué es importante realizar este tipo de encuestas?

- Porque permite identificar brechas de género, detectar áreas donde las mujeres y los varones enfrentan desafíos distintos, como oportunidades de desarrollo, remuneración, reconocimiento, ascenso, formación, entre otros.
- Brinda elementos para mejorar la cultura organizacional, al conocer las percepciones de quienes trabajan, se pueden implementar medidas para crear un ambiente de trabajo más justo, equitativo e inclusivo.
- Para aumentar la productividad y el compromiso, un clima laboral positivo y equitativo contribuye a que las personas que trabajan se sientan valoradas y motivadas, lo que se traduce en un mejor desempeño y menor rotación.
- Para cumplir con la legislación vigente que promueve la igualdad de género en el ámbito laboral¹ y el compromiso de la empresa/organización/institución con estos principios y el MCEG.

Se sugiere que idealmente la encuesta sea completada por todo el personal, por indicación de la máxima autoridad institucional, pero de no ser posible en el caso de instituciones muy grandes se propone definir una muestra representativa con personal de todos los niveles.

En el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género, que se está desarrollando actualmente en la empresa/organización/institución, se confeccionó una encuesta especialmente dirigida a medir el clima laboral, con el fin de obtener datos y poder profundizar en los aspectos centrales que atañen a la desigualdad y discriminación de género en el trabajo. Su aplicación está prevista para el segundo nivel de certificación. Las respuestas son anónimas y confidenciales, la confidencialidad en el manejo de los datos es clave para lograr resultados de calidad.

La política de gestión humana es una función estratégica que contribuye al éxito de una empresa/organización/institución, son un conjunto de normas, procedimientos y directrices que rigen la relación laboral con sus integrantes, de manera eficaz y equitativa. Conocer las percepciones sobre las prácticas que hacen a la gestión humana, refiere a enfocarse en las personas, conocer los procesos y funcionamiento interno e identificar las áreas de mejora para contribuir a generar acciones tendientes a la igualdad y ambientes libres de discriminaciones de género.

A continuación se presentan las dimensiones de referencia que hacen a la política de gestión humana, las sub-dimensiones y preguntas específicas que configuran la encuesta de clima laboral con perspectiva de género.

Política de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos es esencial para sostener la actividad de la empresa/organización/institución. Permite generar, a quienes trabajan, ambientes seguros en el que se respetan sus derechos. En esta oportunidad se quiere relevar sobre los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal, la composición del salario del personal y las oportunidades de capacitación con enfoque de género.

Discriminaciones en el ámbito laboral por razones de género

La discriminación puede presentarse en cualquier espacio, laboral, familiar, social, educativo, comunitario, religioso, entre otros y está presente en la vida cotidiana como una situación perjudicial para determinados colectivos o personas.

Es cualquier acción, práctica o criterio que, directa o indirectamente, tenga como resultado el trato desigual entre varones y mujeres en el ámbito laboral.

¹ Legislación nacional e internacional en igualdad de género.

Toda discriminación presenta una característica común, supone cualquier trato diferente, desigual o desfavorable hacia una persona y se manifiesta a través de prejuicios basados en la identidad y/o expresiones de género², orientación sexual, pertenencia étnica³, discapacidad, posición de subordinación, nacionalidad, religión, edad, aspecto físico u otras condiciones. En general estos prejuicios se encuentran sostenidos por una cultura que avala la discriminación, bien sea expresada a través del humor, justificada con frases jocosas o en acciones más contundentes que atentan contra la dignidad e integridad de las personas, afectando directamente la dinámica laboral cotidiana.

En la discriminación laboral por género, ocurre también una distinción o alteración de las condiciones de empleo entre varones y mujeres, pudiendo manifestarse de diversas formas, presentando barreras de acceso, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, principalmente para las mujeres.

El artículo 1 del Convenio 190⁴ de la OIT establece que “la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

El sexismo es una forma de discriminación, se asienta en relaciones de poder inequitativas, que en general sitúan a las mujeres y a quienes tienen orientaciones y/o expresiones de género⁵ no asociadas con su identidad, en una posición de subordinación y de violencia. Suele presentarse, por ejemplo, a través de comentarios o chistes homofóbicos, sexistas y/o raciales, por eso en esta dimensión se incluye la variable étnico-racial.

La violencia basada en género (Ley N° 19.580)⁶ hacia las mujeres, es toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.

La violencia hacia las mujeres es una de las formas más duras de la subordinación de género y se expresa en el control masculino del trabajo de las mujeres; el acceso restringido a los recursos económicos, sociales valiosos y al poder político.

Es la consecuencia más extrema de la desigualdad de género y se origina en relaciones asimétricas de poder, afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres, e influye directamente en la productividad laboral.

El acoso sexual laboral (Ley N° 18561)⁷ es una forma específica de violencia y de discriminación por razón de género. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “el acoso sexual es una conducta

² Ley N° 18620 Derecho a la identidad de género: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/18620-2009>

Ley N° 19684 Ley Integral para Personas Trans: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018#:~:text=Art%C3%ADculo%201,hormonal%2C%20de%20asignaci%C3%B3n%20u%20otro.>

³ Ley N° 17817 Racismo y Xenofobia y toda otra forma de discriminación: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004> Ley N° 19122 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19122-2013>

⁴ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-internacional/19849-2019>

⁵ La expresión de género se refiere a la manera en que una persona manifiesta su identidad de género al mundo. Es decir, cómo expresa su feminidad, masculinidad o cualquier otra identidad de género a través de su apariencia, comportamiento, lenguaje y otros aspectos de su vida.

⁶ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

⁷ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”.

Los efectos y consecuencias del acoso sexual son de múltiple naturaleza y recaen no sólo sobre la persona acosada sino también sobre el personal que integra el ámbito de trabajo donde se produce el acoso.

El Estado, la empresa/organización/institución y sus jerarquías, son responsables de la prevención y abordaje de las situaciones de acoso que se desarrollen en el ámbito laboral. Deben adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen conductas de acoso sexual laboral e instrumentar acciones de protección y contención a la persona víctima, investigar y adoptar decisiones acordes al veredicto emitido, comunicar y difundir la política institucional contra el acoso sexual laboral.

El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT en el mundo del trabajo, protege a los trabajadores y trabajadoras y a otras personas en el mundo del trabajo, se aplica a todos los sectores: público o privado, formal como informal, en zonas urbanas o rurales, es aplicable a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece acciones de prevención, adopción de medidas de protección, de reparación y medidas integrales para trabajadores y trabajadoras.

Política de Comunicación.

La comunicación es el tejido conectivo que lo sostiene, es el proceso a través del cual se intercambia información, ideas y emociones entre sus integrantes y el entorno. Una comunicación efectiva es esencial para alcanzar los objetivos marcados, mejorar la productividad, fortalecer las relaciones laborales y construir ambientes seguros, entre otras cosas. Con esta encuesta se quiere obtener información para identificar áreas de mejora en la comunicación y promover un ambiente de trabajo más equitativo y respetuoso. Asimismo, conocer la existencia o no de la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa/organización/institución.

Motivación.

Esta dimensión permite saber cuán motivadas están las personas que desempeñan tareas en la empresa/organización/institución a través de preguntas que se encuentran de manera transversal en las demás dimensiones planteadas.

Política de corresponsabilidad

Desarrollar acciones de corresponsabilidad de género implica conocer las necesidades de sus trabajadores y trabajadoras en materia de cuidados, así como contar con información de la esfera doméstica y personal.

A través de la *encuesta de necesidades de cuidados* se busca relevar las prácticas que la empresa, organización y/o institución implementa a efectos de asumir una corresponsabilidad sobre el cuidado y colaborar a la armonización de la vida laboral de sus trabajadores y trabajadoras con la vida privada. Se valora la existencia de prestaciones en ese sentido, el conocimiento de las mismas por parte del personal y sus percepciones al respecto.

Encuesta Clima Laboral con perspectiva de género.

En relación a las dimensiones señaladas, y su explicación, por favor conteste las siguientes preguntas de manera voluntaria. Las respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, y serán insumo para tomar decisiones informadas y diseñar acciones tendientes a mejorar las condiciones laborales.

Por favor complete las preguntas de la encuesta indicando la opción que corresponde a su opinión, que van de: totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, también hay algunas preguntas abiertas.

Perfil sociodemográfico

Edad (valor absoluto):	
------------------------	--

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su identidad de género? (elegir una opción)	
Mujer cis	
Varón cis	
Mujer trans	
Varón trans	
Otra	

Identidad étnico-racial: marque la ascendencia que considere principal (elegir una opción)	
Afro o negra	
Blanca	
Asiática o amarilla	
Indígena	
Otra	

Cargo / Escalafón Administrativo:	
-----------------------------------	--

Antigüedad laboral (valor absoluto en años):	
--	--

Relación laboral:	
Dependiente	
Tercerizado, tercerizada con horario y tareas permanentes en la empresa	
Tercerizado, tercerizada sin horario y tareas permanentes en la empresa	
Becario, becaria	
Pasante	
Honorario, Honoraria	
Profesional independiente	

Política de Administración de Recursos Humanos

Gestión Humana

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se hacen a través de un procedimiento formal y se asegura la igualdad de oportunidades para todas las personas.					
Los procesos de reclutamiento, selección y de contratación se hacen pensando en lo que se espera de mujeres y varones.					
Los procesos de reclutamiento, selección y contratación son igualitarios para mujeres y varones.					
Las convocatorias de empleo son claras y accesibles para todas las personas, sin importar su género					
Las descripciones de puestos de trabajo, favorecen a un género en particular.					
Según tu experiencia en el proceso de selección: lo definirías como transparente, claro, justo y respetuoso.					
Sentiste que tu identidad de género influyó en el resultado del proceso.					
Durante los procesos de selección, se hacen preguntas inapropiadas o discriminatorias por motivos de género.					
La empresa/organización/institución cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.					
Los procesos de promoción interna, se realizan en base a concursos, oposición y méritos, formación de cada persona sin importar su género.					
Los procesos de promoción interna, se realizan en base a concursos, oposición y méritos, formación de cada persona sin importar su ascendencia étnico racial.					
En la empresa/organización/institución existe una política de cuotas o acciones afirmativas ⁸ para garantizar que las mujeres y varones accedan a ciertos puestos					
En la empresa/organización/institución hay pocas mujeres en jefaturas o cargos directivos.					
Los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación.					

¿Te hicieron preguntas durante el proceso de selección que consideraste inapropiadas o discriminatorias?

___ Si

___ No

___ No contesta

En caso de responder afirmativamente, ¿puedes describirlas?

.....

Salarios

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los criterios que utiliza la empresa/organización/institución para determinar los salarios, son conocidos por el personal.					
La empresa/organización/institución es transparente en cuanto a su política salarial.					
En la empresa/organización/institución explica cómo se compone el salario actual.					
La remuneración influye en tu nivel de satisfacción laboral.					
La empresa/organización/institución, da a conocer los criterios sobre compensaciones salariales o facilita la ruta para acceder a ellos.					
En la empresa/organización/institución las personas que desempeñan el mismo trabajo, perciben la misma remuneración.					
La política salarial de la empresa/organización/institución/ es justa y equitativa con todo el personal que allí trabaja.					
Existen diferencias de ingresos entre personas que realizan funciones y/o tareas similares.					
Estas diferencias son injustas.					
Existe una brecha salarial entre varones y mujeres en puestos similares de la empresa/organización/institución.					
Los beneficios adicionales ofrecidos por la empresa/organización/institución son equitativos para todas las personas.					
El proceso de evaluación del desempeño es justo y transparente, y se relaciona directamente con la determinación de los aumentos salariales.					
El proceso de evaluación del desempeño no tiene sesgos de género.					
El pago de presentismo se ve afectado por el uso de licencia por cuidados, licencias por maternidad/paternidad u otros derechos.					

Capacitación de los recursos humanos

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Todas las personas tienen las mismas oportunidades de formación y acceso a la capacitación profesional ofrecida por la empresa/organización/institución.					
Existen barreras que impiden a las mujeres acceder a las mismas oportunidades de capacitación que a los varones en su área de trabajo.					
Todas las personas tienen acceso a la información sobre oportunidades de capacitación de forma clara y oportuna.					
Los criterios para acceder a las capacitaciones son transparentes y justos para todas las personas.					
Las políticas de capacitación de la empresa/organización/institución son compatibles con la conciliación de la vida laboral y personal, especialmente para las mujeres.					
La empresa/organización/institución ofrece flexibilidad en los horarios o modalidades de capacitación para facilitar la participación de las mujeres.					
Las capacitaciones profesionales, en general, son realizadas en el horario laboral.					
Las capacitaciones recibidas, han contribuido a tu desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa/organización/institución.					
La empresa/organización/institución cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación.					
Los contenidos de las capacitaciones promueven la igualdad de género y no discriminación.					

Política de Comunicación

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La comunicación en tu equipo de trabajo es abierta, honesta y fluida.					
Las mujeres y los varones tienen las mismas oportunidades de participar en las conversaciones, reuniones de trabajo, otros espacios de la empresa/organización/institución.					
En mi empresa/organización/institución, se utilizan expresiones sexistas o discriminatorias en el lenguaje cotidiano.					
La comunicación de la empresa/organización/institución, es precisa y transparente.					
Cuento con información oportuna sobre los objetivos y las decisiones de la empresa/organización/institución.					
Los canales de comunicación de la empresa/organización/institución son accesibles y eficientes para todas las personas.					
En la empresa/organización/institución existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral, la igualdad de género y no discriminación.					
Para la comunicación interna, se utiliza un lenguaje e imagen inclusiva y no discriminatoria en relación a la identidad de género, orientación sexual, ascendencia étnica racial, discapacidades.					
La comunicación interna de la empresa/organización/institución contempla criterios de igualdad de género y no discriminación.					
La empresa/organización/institución utiliza un lenguaje e imagen inclusiva y no discriminatoria en relación a la identidad de género, orientación sexual, ascendencia étnica racial, discapacidades cuando se comunica con el exterior.					
La comunicación externa de la empresa/organización/institución contempla criterios de igualdad de género y no discriminación.					

Discriminación laboral por género

Sexismo

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se perciben comentarios sexistas o bromas que generen incomodidad en el entorno de trabajo.					
Es común que las personas, en el trabajo, tengan actitudes o hagan comentarios sexistas y/o homo o transfóbicos ⁹ u otros, relativos a personas con identidades de género no binarias ¹⁰ .					
Se perciben situaciones de discriminación racial de alguna persona del trabajo.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a mujeres o varones cisgénero ¹¹ ,					
Se perciben actos discriminatorios orientados a mujeres o varones transgénero.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a personas con identidades de género no binaria.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a personas por su edad.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a personas por su pertenencia étnica racial.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a personas con alguna discapacidad.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a personas según su apariencia.					
Se perciben actos discriminatorios orientados a personas según su zona de residencia o procedencia.					
En mi empresa/organización/institución hay personas que discriminan, tratan mal o faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os de trabajo.					
En mi empresa/organización/institución, todas las personas tenemos un trato digno y respetuoso.					
Las autoridades reciben un trato más respetuoso que las personas que ocupan cargos técnicos, administrativos y/u operarios/as.					

⁹ La transfobia es un conjunto de actitudes, sentimientos o acciones negativas, discriminatorias o preconcebidas contra personas transgénero. Se manifiesta como repulsa emocional, miedo, violencia y rabia hacia este grupo social.

¹⁰ Identificarse como una persona con género no binario quiere decir que no te sentís ni como varón ni como mujer y entiendes al género como algo mucho más diverso, es un término paraguas que abarca las identidades de género que trascienden el binarismo de género.

¹¹ El término cisgénero hace referencia a una persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer son coincidentes.

¿He sido objeto de comentarios o actitudes discriminatorias debido a mi identidad de género, orientación sexual, ascendencia racial?

___ Si

___ No

___ No contesta

En caso de responder afirmativamente, describir cuál o cuáles:

.....

¿Qué cambios crees que serían necesarios realizar para que el lugar de trabajo sea más igualitario y respetuoso con todas las personas?

.....

Violencia basada en género (Ley N°19.580)

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Si	No	Prefiero no Contestar
He vivido directamente alguna forma de violencia de género por parte de mi entorno afectivo (pareja, expareja, u otro familiar directo).			
Por las consecuencias causadas, ya sea golpes, encierro, falta de dinero para el traslado, depresión, u otras razones; he debido faltar al trabajo.			
Esta situación ha puesto en riesgo mi eficacia en el trabajo en términos de disminución de la productividad y/o concentración.			
En la empresa/organización/institución existe un espacio para manifestar las situaciones de violencia de género del entorno afectivo.			
Estoy en conocimiento que tengo derecho al usufructo de licencia especial por denuncia y atención especial por estar en situación de violencia de pareja o ex pareja.			
He recibido información, por parte de la empresa/organización/institución, sobre espacios de orientación legal y atención psicosocial específica.			

Acoso sexual laboral (Ley N°18561)

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Si	No	Prefiero no Contestar
Me han hecho comentarios sexuales no deseados en el lugar de trabajo.			
Me han mostrado material sexual no solicitado en el lugar de trabajo.			
Me han tocado, acariciado o he sentido acercamientos de manera inapropiada en el lugar de trabajo.			
Me han hecho insinuaciones sexuales a cambio de favores laborales.			
Mi trabajo se ha visto afectado por estas situaciones vividas.			
He considerado dejar tu empleo debido a estas situaciones.			

Ambiente laboral

Por favor, marcar con una X la opción que corresponda (elegir una opción por renglón)	Si	No	Prefiero no Contestar
He sentido miradas inapropiadas hacia mí y/o hacia otras personas, en el lugar de trabajo.			
Estoy conforme con las pautas de vestimenta de la empresa/organización/institución.			
Siento que el ambiente de trabajo es hostil.			
He sido testigo de comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de conversaciones indeseables relacionadas con asuntos sexuales, en el lugar de trabajo.			
En mi empresa/organización/institución circulan contenidos pornográficos en redes sociales, grupos de whatsapp u otros medios.			
Conozco a alguien que haya experimentado acoso sexual en mi empresa/organización/institución.			
En mi empresa/organización/institución se tolera el acoso sexual.			
Conozco las políticas de la empresa/organización/institución sobre acoso sexual, su rechazo y sanción.			
Cuando se dan casos de acoso sexual, ¿la empresa/organización/institución responde rápida y efectivamente?			
Existe un mecanismo, lugar, comisión, dónde acudir para realizar consultas y/o denuncias por acoso sexual.			
Ante la necesidad de realizar una denuncia de acoso o discriminación, ¿te sientes cómoda/o, y/o respaldada/o reportando estas situaciones ante su empresa/organización/institución?			
En caso de estar viviendo acoso o trato intimidatorio ¿piensas que te escucharán y no recibirás ningún tipo de represalia o sanción?			
En la empresa/organización/institución los episodios, hechos o situaciones de acoso sexual laboral se prohíben expresamente.			
Las denuncias relativas al acoso sexual laboral se resuelven con agilidad.			
En la empresa/organización/institución existe un protocolo formalizado e informado de prevención y actuación en caso de acoso sexual laboral.			
En la empresa/organización/institución, hay mensajes de no tolerancia al acoso sexual laboral.			
En la empresa/organización/institución es difundida la ley de acoso sexual laboral y la normativa internacional vigente.			
En la empresa/organización/institución, las personas que ocupan cargos de dirección están abiertas a recepcionar, vehicular este tipo de denuncias.			