

**Sello de Igualdad de Género**

**en el Sector Público**

**Herramientas para la Implementación**



Herramienta 8: Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación

© Copyright 2018

**Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo**

Eugenia Piza Lopez – Coordinadora del Areade Género

Centro Regional para América Latina y el Caribe

Guillermina Martin – Especialista de Políticas de Género

delArea de Género Centro Regional

para América Latina y el Caribe

Ivonne Urriola-Autora y Consultora Internacional

Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

**Mayo 2018**

**Contenido**

[*Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público* 4](#_Toc515105282)

[Herramienta 8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación 5](#_Toc515105283)

# *Herramientas para la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público*

En este documento se presenta un conjunto de herramientas e instrumentos prácticos y útiles para cada una de las etapas de la implementación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. Se trata de instrumentos que pueden adaptarse a los diferentes contextos institucionales y nacionales.

Los instrumentos desarrollados para aplicar el auto-diagnóstico son especialmente importantes porque permitirán construir una base de datos confidencial con la información de las instituciones participantes que hará posible generar información comparable para la propia institución a lo largo del tiempo y entre instituciones similares de diferentes países.

|  |  |
| --- | --- |
| * **Etapas de implementación**
 | **Herramientas** |
| * 1. Establecer arreglos institucionales para poner en marcha el proceso
 | * H1. Modelo de carta de compromiso o acuerdo interinstitucional y aspectos que debe incluir
* H2. Formulario de caracterización básica de la institución
* H3. Lineamientos para el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género
 |
| * 2. Efectuar auto-diagnóstico para identificar brechas de género en el trabajo institucional
 | * H4. Ficha indicadores de género en ODS
* H5. Mapa mental de género
* H6. Auto-diagnóstico de competencias en género
* H7. Autodiagnóstico de la gestión de personas en la institución
* H8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación
 |
| * 3. Elaborar un Plan de Acción para la Mejora
 | * H9. Matriz del Plan de Acción o Plan de Mejora
 |
| * 4. Implementar el Plan de Acción
 | * H10. Lineamientos para la elaboración de la Política de Igualdad de Género
* H11. Lineamientos de Estrategia de Comunicación
* H12. Protocolos de no discriminación y tolerancia cero al acoso sexual y la violencia contra las mujeres
* H13. Batería de respuestas y argumentos a las resistencias de implementación
 |
| * 5. Evaluación final realizada por expertas/os externas/os
 | * H14. Criterios metodológicos para la evaluación externa
* H15. Lineamientos para el informe de la evaluación
 |

# Herramienta 8. Encuesta de personal sobre percepción de clima laboral y no discriminación[[1]](#footnote-2)

En el marco del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, que se está desarrollando actualmente, le pedimos responder las preguntas de esta encuesta. Las respuestas son anónimas y confidenciales, por favor complételo a **más tardar xxx fecha definida**. Muchas gracias por su tiempo y honestidad.

**I.DATOS GENERALES**

|  |  |
| --- | --- |
| Sexo | Mujer Hombre |
| Edad | 18 a 2930 a 3940 a 4950 a 5960 y más |
| Años de antigüedad en la institución | Menos de un año De 1 a 3 años De 4 a 9 años Más de 10 años |
| Escolaridad | Sin escolaridadPrimariaSecundariaBachillerato o preparatoria | LicenciaturaMaestríaDoctorado |
| Tipo de contrato | Fijo Contrato de Servicios Honorarios  |
| Tienes alguna discapacidad  | Sí No |
| Cuál  | Intelectual MotrizAuditivavisual |
| Solo para fines estadísticos, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria |
| Se identifica o forma parte de alguno de los siguientes sectores de la población | LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales)Afrodescendientes Pueblos indígenas y grupos étnicos |

**II. OPINIÓN**

**Por favor complete las preguntas de la encuesta indicando el número que corresponde a su opinión**

|  |  |
| --- | --- |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| De acuerdo | 3 |
| Bastante de acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gestión de Recursos humanos** | **Respuesta** |
| 1. Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se hacen a través de un procedimiento formal y velan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
 |  |
| 1. Los procesos de reclutamiento y selección y de contratación se hacen pensando en puestos “reservados” sólo para mujeres y puestos “reservados” sólo para hombres
 |  |
| 1. En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación son igualitarios para mujeres y hombres?
 |  |
| 1. Los procesos de promoción interna de su institución son motivados por evaluaciones objetivas y equitativas de desempeño, otorgando las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
 |  |
| 1. En su institución se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.
 |  |
| 1. El sistema de evaluación de desempeño del personal incluye metas o resultados relacionados con la igualdad de género
 |  |
| 1. Los procesos de promoción interna son el reconocimiento de logro y el esfuerzo de cada persona sin importar si es hombre o mujer.
 |  |
| 1. En su institución existe una política de cuotas o acciones afirmativas para garantizar que las mujeres accedan a ciertos puestos.
 |  |
| 1. En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación?
 |  |
| 1. La política salarial de la institución facilita información transparente sobre la política de compensaciones a la que acudir en caso de dudas.
 |  |
| 1. La política salarial de la institución es justa y equitativa, percibiendo, las trabajadoras y los trabajadores prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo.
 |  |
| 1. En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que la institución tiene una política salarial equitativa desde el punto de vista de género y que es aplicada a todos los puestos de la institución?
 |  |
| **Formación, capacitación y profesionalización** | **Respuesta** |
| 1. Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de información y acceso a la capacitación profesional ofrecida por su institución.
 |  |
| 1. Los horarios de capacitación de la institución habitualmente están dentro de la jornada laboral
 |  |
| 1. En su institución se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación.
 |  |
| 1. En los últimos 12 meses usted ha participado en los programas de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación desarrollados por su institución.
 |  |
| **Comunicación** | **Respuesta** |
| 1. Cuando su institución se comunica con usted, utiliza un lenguaje, tono o imágenes incluyente y no discriminador respecto de un género u otro.
 |  |
| 1. En definitiva y a la vista de su respuesta anterior, ¿considera que la comunicación interna de la institución contempla criterios de igualdad de género y no discriminación?
 |  |
| 1. Cuando su institución se comunica con el exterior, utiliza un lenguaje incluyente además de imágenes tanto de trabajadoras como de trabajadores.
 |  |
| 1. En definitiva y a la vista de su respuesta anterior, ¿considera que la comunicación externa de la institución contempla criterios de igualdad de género y no discriminación?
 |  |
| **Prevención y tratamiento del acoso sexual** | **Respuesta** |
| 1. En su institución existe un mecanismo al que acudir en caso de sufrir un acoso sexual y se le procurará un trato justo en todo momento.
 |  |
| 1. En su institución, los casos de acoso sexual se prohíben expresamente y las denuncias relativas a acoso sexual se resuelven con agilidad, existiendo incluso un protocolo formalizado e informado de prevención y actuación en caso de acoso.
 |  |
| 1. En su institución ha sido testigo de comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.
 |  |
| 1. Usted confía que, en caso de manifestar que está sufriendo acoso o trato intimidatorio, sabe dónde acudir y allí se le escuchará y no recibirá ningún tipo de represalia o sanción. Es decir, el mecanismo en caso de necesitarlo funcionaría de modo eficaz.
 |  |
| **Conciliación de la vida familiar, laboral y personal** | **Respuesta** |
| 1. Usted tiene conocimiento de que en su institución existen medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal disponibles y sabe cuáles son los mecanismos de solicitud
 |  |
| 1. Usted conoce que en su institución existe un sistema de jornada reducida, horarios flexibles y teletrabajo de fácil solicitud para mujeres y hombres.
 |  |
| 1. Los beneficios de las licencias por maternidad y paternidad siempre se cumplen de acuerdo a la normativa vigente y todas las personas que tengan una situación concreta para la obtención de estos beneficios pueden solicitarlos y disfrutarlos.
 |  |
| 1. En su institución se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.
 |  |
| 1. Usted cree que la institución favorece la conciliación de la vida familiar, laboral y personal tanto de mujeres y hombres con las mismas oportunidades para ambos sexos (es decir, fomenta y anima la co-parentalidad de modo equitativo)
 |  |
| 1. Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que facilita su institución son conocidas de modo suficiente y son de fácil acceso tanto para mujeres como para hombres
 |  |
| 1. Usted vive y/o es responsable de cuidar a personas de su entorno familiar
 |  |
| 1. En caso de haber respodido afirmativamente a la pregunta anterior indique por favor a quienes cuida

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Personas a las que usted cuida** | **Mujeres** | **Hombres** |
| Niños y niñas entre 0 y 5 años |  |  |
| Niños y niñas entre 6 y 17 años |  |  |
| Personas mayores |  |  |
| Personas con discapacidad |  |  |

 |  |
| **Clima laboral y no discriminación** | **Respuesta** |
| 1. En su institución, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.
 |  |
| 1. En su institución ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, edad, apariencia, discapacidad, entre otros.
 |  |
| 1. En su institución todas las personas que laboran obtienen un trato digno y respetuoso.
 |  |
| 1. En su institución las autoridades reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados y personal administrativo.
 |  |
| 1. En su institución, las personas que ocupan cargos de dirección están abiertos a la comunicación con el personal.
 |  |
| 1. En su institución existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral, la igualdad de género y no discriminación.
 |  |
| **General** | **Valorar de 0 a 10** |
| 1. ¿Qué grado de satisfacción tiene usted con el trato recibido por su institución desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo/género?
 |  |

1. 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 sugiere definir una muestra representativa con personal de todos los niveles. [↑](#footnote-ref-2)