

HERRAMIENTA 4.7

Encuesta al personal sobre el respeto en el lugar de trabajo

- » **OBJETIVO:** Incluir ejemplos de preguntas que se pueden incluir en las encuestas de satisfacción de los empleados.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos y sindicatos.

Las encuestas de satisfacción tienen como objetivo medir y evaluar el grado de motivación y compromiso de sus empleados para que puedan dar lo mejor de sí mismos en el trabajo. A partir de estas encuestas, puede obtener información sobre las opiniones y actitudes de los empleados hacia su trabajo y el entorno en general, incluidas las cuestiones de acoso y violencia de género (AVG).

Se recomienda incluir algunas preguntas sobre AVG para evaluar la magnitud del problema y determinar si los mecanismos de respuesta vigentes en el lugar de trabajo son eficaces. No incluya preguntas detalladas en la encuesta a los empleados, ya que esto puede causarles trauma o exponerlos a un riesgo mayor. Si su empresa desea recopilar información más específica sobre AVG, consulte en la [HERRAMIENTA 4.8](#) los términos de referencia sobre la contratación de un experto para entrevistar o encuestar a los empleados; asimismo, en el recuadro 4H se incluyen sugerencias adicionales sobre cómo realizar las encuestas.

Ejemplos de preguntas para las encuestas de satisfacción de los empleados:

1. En las últimas cuatro semanas me sentí distraído, cansado o incómodo en el trabajo debido a (responda afirmativamente si se aplica una o más de las siguientes opciones)...
 - A) hostigamiento en el lugar de trabajo, lo que incluye hacer bromas, sabotear el trabajo de una persona y gritar;
 - B) acoso sexual en el lugar de trabajo, lo que incluye mirar fijamente o de reojo, y tocar, palmear o besar a una persona de forma impropia;
 - C) problemas en el hogar.

Respuesta: Sí/no

Esta pregunta lo ayudará a evaluar el impacto de las diferentes formas de AVG en los empleados y, al mismo tiempo, minimizar la necesidad de que las y los sobrevivientes divulguen los detalles del incidente. Se recomienda que en todas las encuestas se aborden el hostigamiento y el acoso sexual y se proporcionen ejemplos como los señalados anteriormente. Las empresas que brindan apoyo a los empleados afectados por violencia doméstica también deben incluir la pregunta sobre los problemas en el hogar. Tenga en cuenta que dicha pregunta está diseñada para minimizar el trauma de las y los sobrevivientes evitando las descripciones gráficas y para reducir las posibilidades de represalias si los empleados completan la encuesta desde su hogar. Véanse las definiciones de las diferentes formas de AVG en el recuadro 4A o el modelo de política sobre respeto laboral en la [HERRAMIENTA 4.12](#).

2. Si viera, oyera o sufriera hostigamiento o acoso sexual en mi lugar de trabajo (y tuviera problemas en el hogar), me sentiría cómodo pidiendo ayuda a un representante de la empresa.

Respuesta: Sí/no

Esta pregunta ayudará a evaluar qué tan cómodos se sienten los empleados a la hora de pedir ayuda y cuánta confianza depositan en el proceso de manejo y divulgación de la información personal de la empresa.

3. Los casos de hostigamiento o acoso sexual en este lugar de trabajo (y los problemas en el hogar) se toman seriamente y se responde a ellos con suficiente apoyo y de manera oportuna.

Respuesta: Sí/no

Esta pregunta lo ayudará a evaluar qué opinan los empleados de su empresa sobre el compromiso de responder al AVG.

RECUADRO 4H | Consejos para la realización de encuestas de satisfacción del personal con el lugar de trabajo en relación con el AVG y el respeto laboral

Recomendación: Aliente al personal a responder las preguntas con la mayor honestidad posible, ya que sus respuestas ayudarán a la empresa a crear un lugar de trabajo basado en el respeto y la comprensión.

Confidencialidad: Los participantes no deben proporcionar sus nombres ni otros datos que los identifiquen. Se debe preservar la confidencialidad de cualquier información que proporcione un empleado como parte de la encuesta que pueda servir para individualizarlo. La información confidencial solo debe revelarse si existe un riesgo para la seguridad de un miembro del personal.

Servicios de apoyo: Los detalles del prestador de servicios se deben proporcionar en caso de que el empleado que completa la encuesta considere que necesita servicios relacionados con el AVG. Para obtener más información sobre los prestadores de servicios, véase la **HERRAMIENTA 4.5**.

Comunicaciones sobre la encuesta y los resultados: Debe comunicarse con sus empleados para lograr su participación en la encuesta de satisfacción del personal. Puede utilizar diferentes canales, como mensajes del director ejecutivo, correos electrónicos al personal o publicaciones de la empresa en redes sociales, carteles, protectores de pantalla y conversaciones en las reuniones de personal. Una vez completada la encuesta, debe compartir los resultados y los próximos pasos con los empleados para generar compromiso e identificación con la propuesta. La empresa debe distribuir a todo el personal un resumen general de los resultados de esta encuesta.