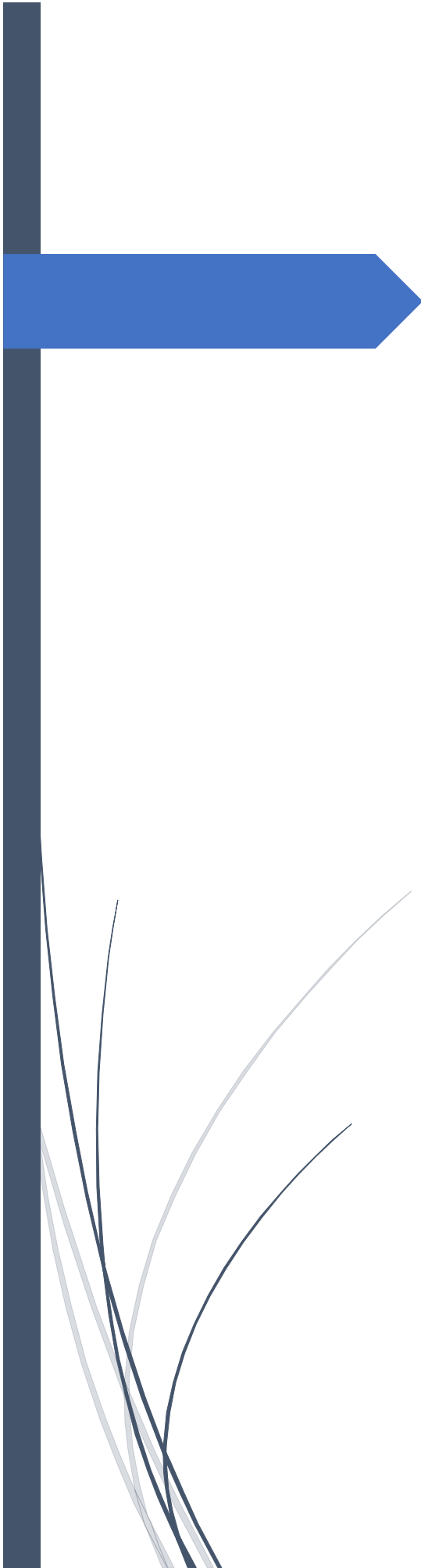




Informe Cuestionario de Percepción de clima laboral y no discriminación

Elaboró: Dulce María Pedraza Padilla, prestadora de
SS de Ingeniería en Gestión Empresarial

Revisó: María de Lourdes Hernández Villalobos,
Coordinadora del SGIG

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO CAMPUS QUERÉTARO.

Introducción

En el siguiente informe se muestra un análisis de los resultados de la encuesta de Percepción de clima laboral y no discriminación, de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, aplicada durante la auditoría al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación del 2019 y 2020

Se tratan diversas secciones:

- **Preguntas generales.**
- **Reclutamiento y selección de personal (1-8).**
- **Permanencia y ascenso (9-14).**
- **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal (15-23).**
- **Clima laboral libre de violencia (24-37).**
- **Acoso y hostigamiento (38-45).**
- **Accesibilidad (46-50).**
- **Respeto a la diversidad (51-52).**
- **Condiciones generales de trabajo (53-56).**

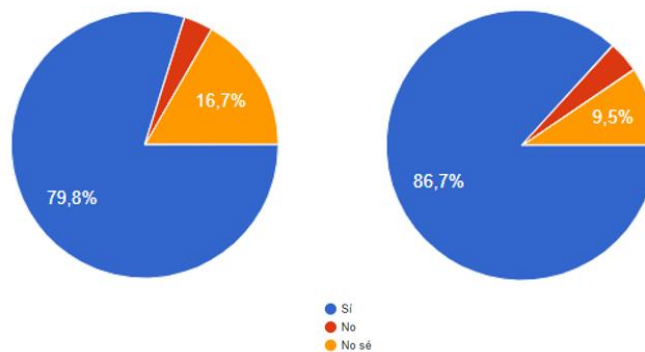
Se muestran los porcentajes obtenidos en ambas encuestas, sus incrementos y disminuciones en la percepción del clima laboral, el análisis por cada pregunta y las conclusiones generales por cada sección de la encuesta.

Los porcentajes presentados en el análisis de cada pregunta son las diferencias entre porcentajes y mostrar el incremento o disminución que ha presentado de una gráfica a otra.

Análisis

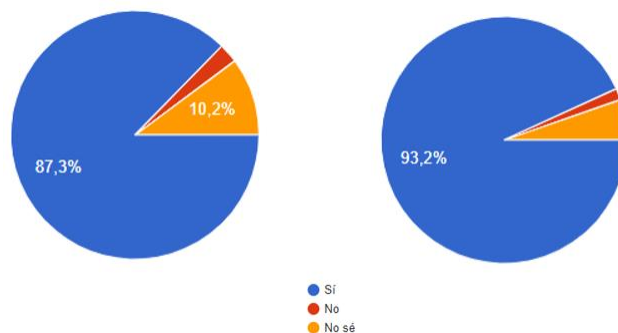
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación.

Incremento de 6.9% en los trabajadores que afirman que existe una política de igualdad laboral y no discriminación en su centro de trabajo.



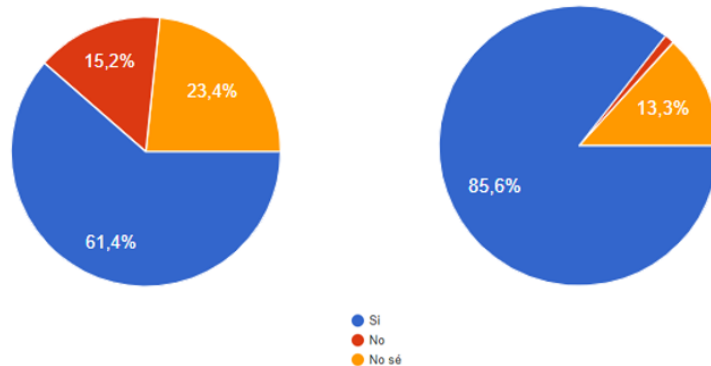
En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta.

Incremento de 5.9% en los trabajadores que afirman que existe un código de ética y/o conducta en su centro de trabajo.



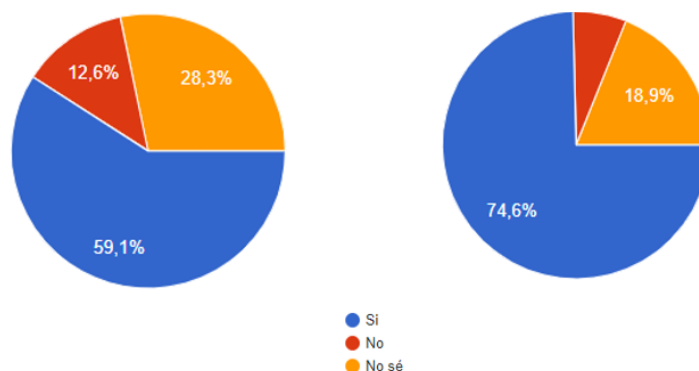
En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación.

Incremento de 24.2% en los trabajadores que afirman que existe un comité de igualdad y no discriminación en su centro de trabajo.



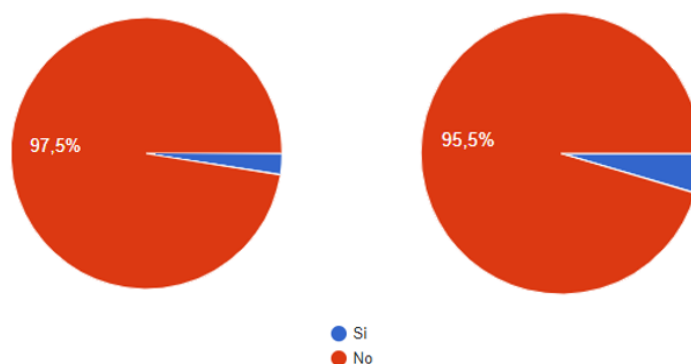
En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.

Incremento del 15.5% de trabajadores que afirman que existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.



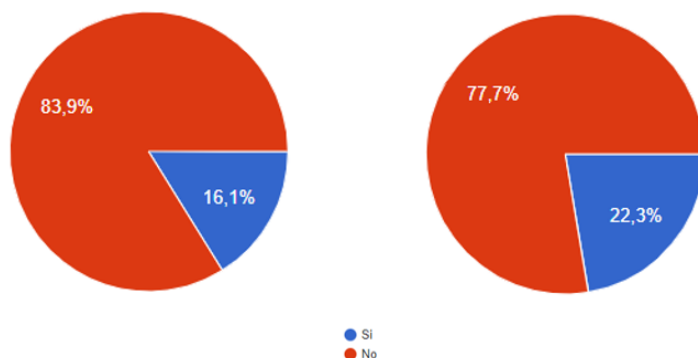
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.

Incremento del 2% de trabajadores que afirman que fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales para su contratación.



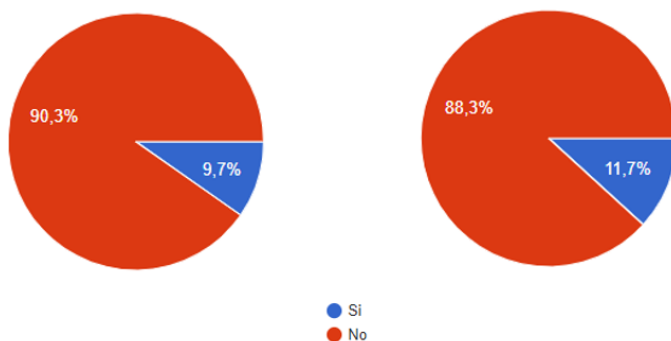
2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.

Incremento del 6.2% de trabajadores que afirman que el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.



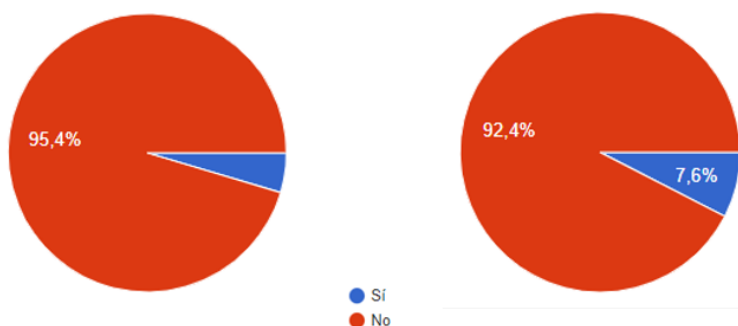
3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante.

Incremento del 2% de los trabajadores que afirman que la edad fue determinante en el momento de su contratación.



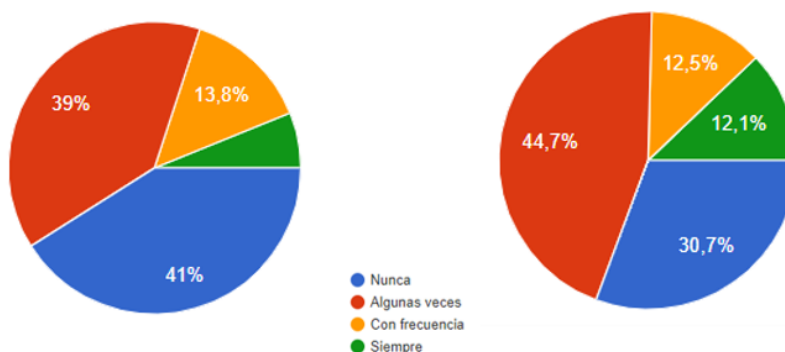
4. Para su contratación fue determinante su apariencia física.

Incremento del 3% en los trabajadores que afirman que para su contratación fue determinante su apariencia física.



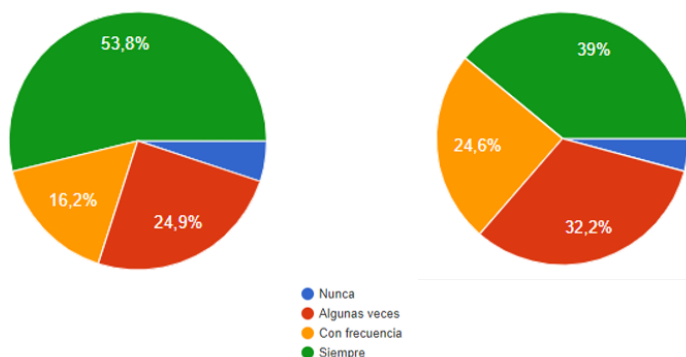
5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral sólo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.

Incremento de 5.7% de trabajadores que afirman que ‘Algunas veces’ las oportunidades de desarrollo laboral sólo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.



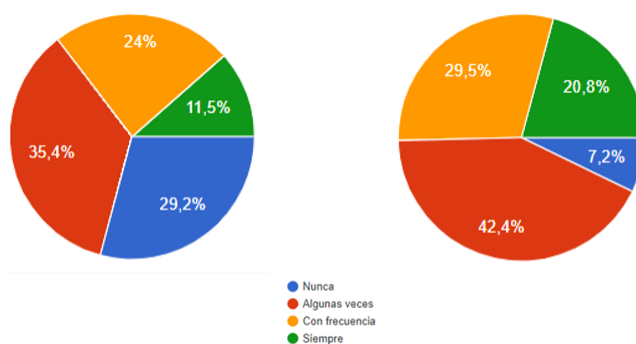
6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.

Disminución del 14.8% de los trabajadores que afirman que siempre las mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.



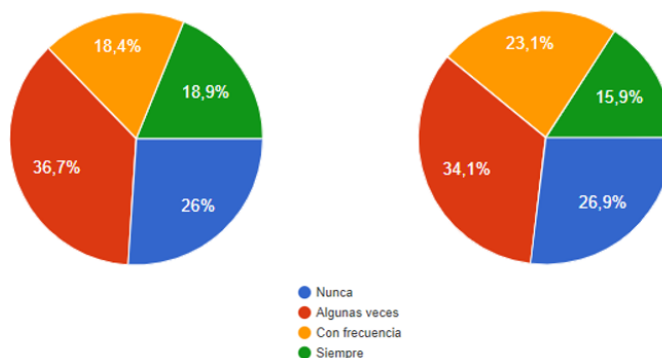
7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Incremento en los porcentajes de algunas veces, con frecuencia y siempre que afirman que se cuentan con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.



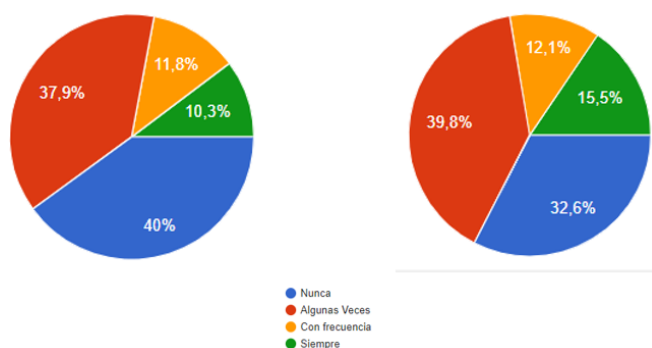
8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.

Los porcentajes no presentaron un cambio muy significativo. Solo la quinta parte de los trabajadores afirma no haber participado en programas de capacitación.



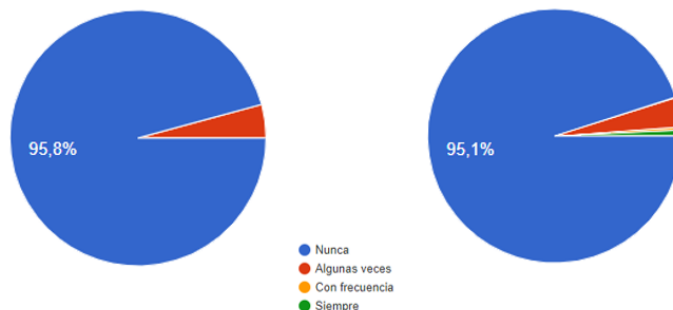
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.

Aumento en los porcentajes de 'Siempre, Algunas veces y Con frecuencia' que afirman que, para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuenta más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades.



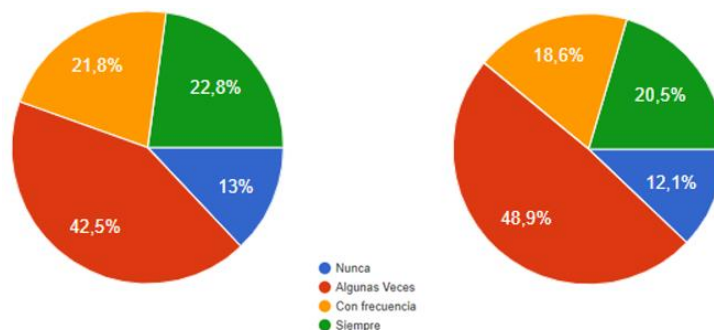
10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.

Leve incremento en trabajadores que afirman que se ha despedido a alguna mujer por embarazo.



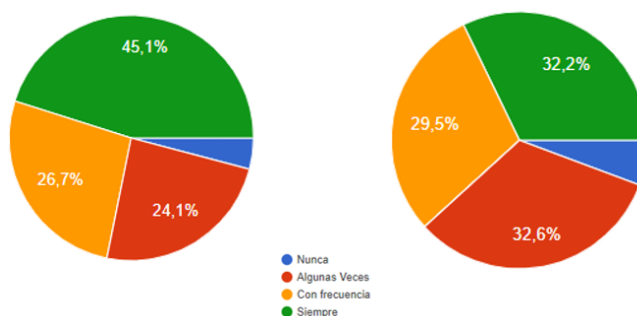
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa.

En ambos escenarios la mayoría de los trabajadores cree que no siempre la competencia por mejores puestos es justa.



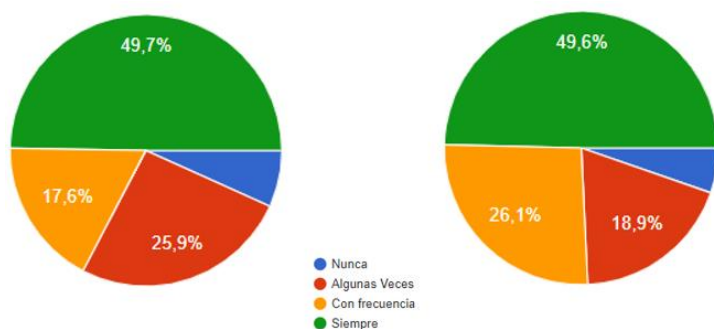
12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

Aumento en los porcentajes que señalan que 'Con frecuencia o solo Algunas veces' las mujeres y hombres tiene las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.



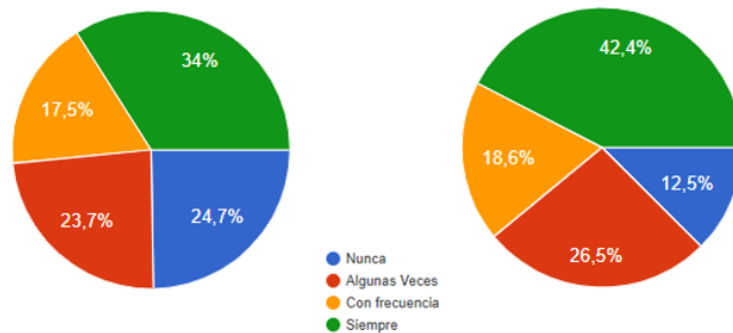
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.

Aumento en los trabajadores que afirman que en su centro de trabajo se cuenta con un sistema de desempeño del personal.



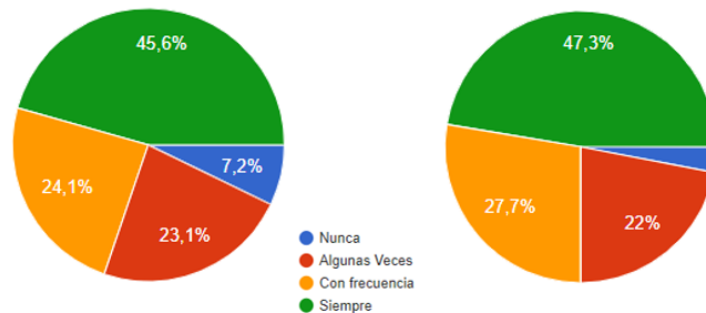
14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.

Disminución del 12% en los trabajadores que afirman que nunca se ha realizado una evaluación de desempeño.



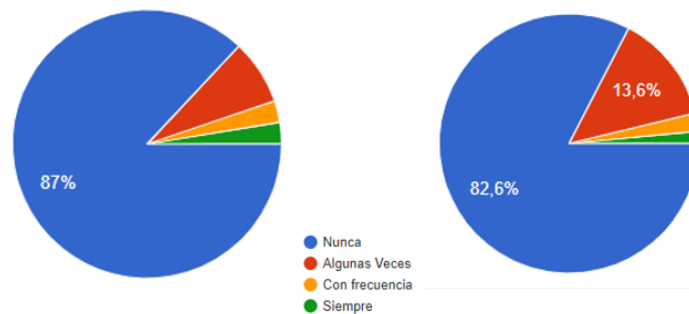
15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.

Incremento en los trabajadores que afirman que 'Siempre y Con frecuencia' tanto hombres como mujeres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.



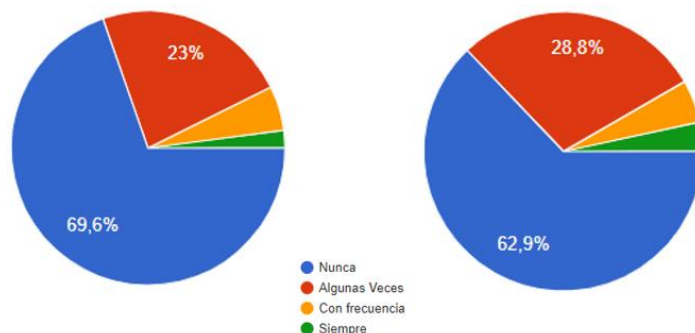
16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.

Leve aumento en la percepción de que las mujeres embarazadas 'Algunas veces' enfrentan un clima laboral hostil.



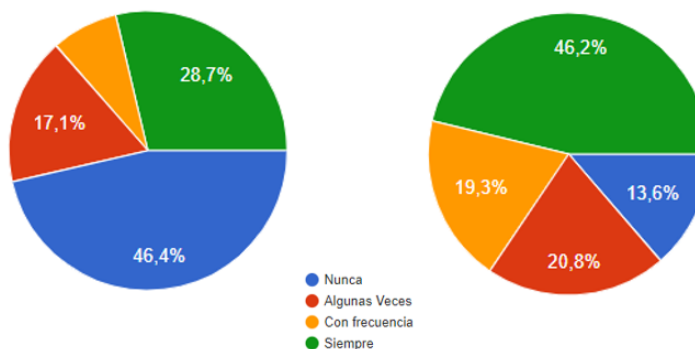
17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.

Aumento en la percepción de que las personas que se hacen cargo de familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.



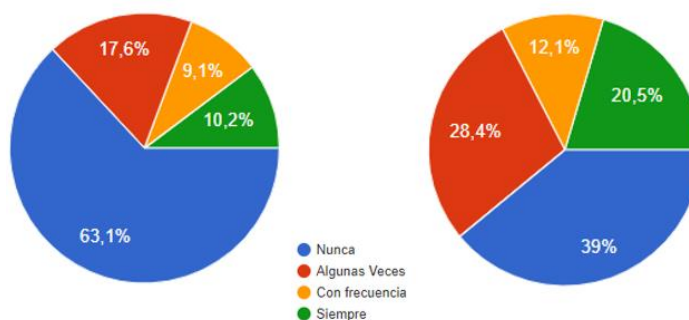
18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija(o).

Incremento del 17.5% en los trabajadores que afirman que siempre los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija(o).



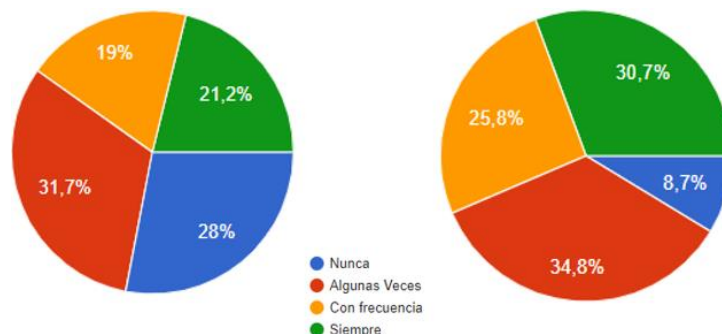
19. En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.

Disminución del 24.1% de los trabajadores que afirman que nunca se otorga la licencia de paternidad por más de cinco días.



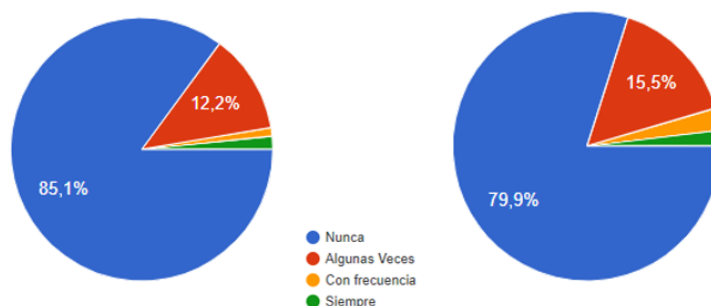
20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.

Aumento de los trabajadores que afirman que ‘Siempre, Algunas veces y Con frecuencia’ se otorgan permisos para atender situaciones familiares.



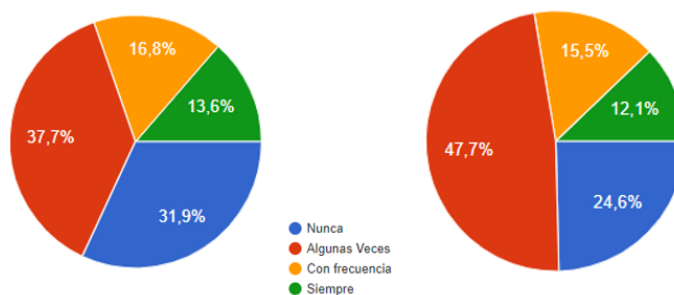
21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.

Disminución del solo 2.2% de los trabajadores que afirman que nunca existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal.



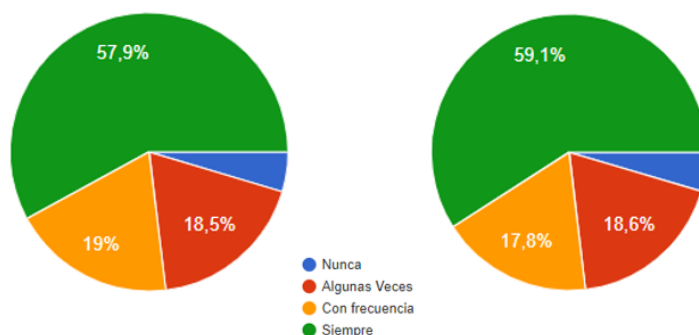
22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?

Disminuyo el porcentaje de trabajadores que afirman nunca que se cuestionaría su compromiso al trabajo por usar opciones de trabajo flexibles. Y aumento el porcentaje que afirma que solo ‘Algunas veces’ se cuestionaría su compromiso.



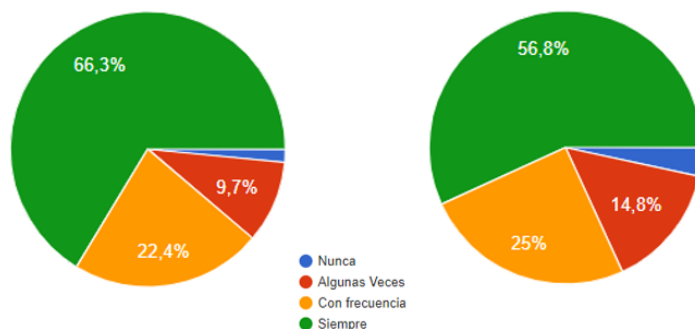
23. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa (e) inmediata (o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.

No hay cambios significativos. La mayoría afirma que 'Siempre y Con frecuencia' puede acercarse a su jefe(a) inmediato(a) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.



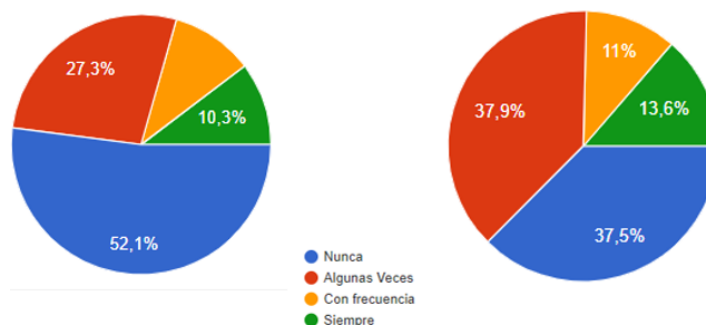
24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.

Disminuyó en un 9.5% el porcentaje de trabajadores que afirma que siempre se le trata con respeto en su trabajo y aumento la percepción de que solo es 'Con frecuencia y Algunas veces'.



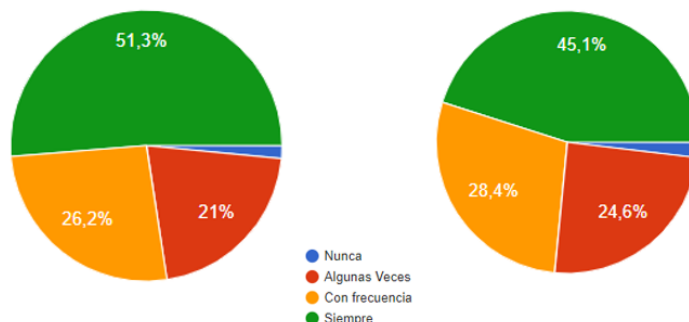
25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.

Disminuyó un 14.6% el porcentaje de trabajadores que afirma que nunca quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios. Y aumentaron los porcentajes que afirman que 'Algunas veces y Siempre'.



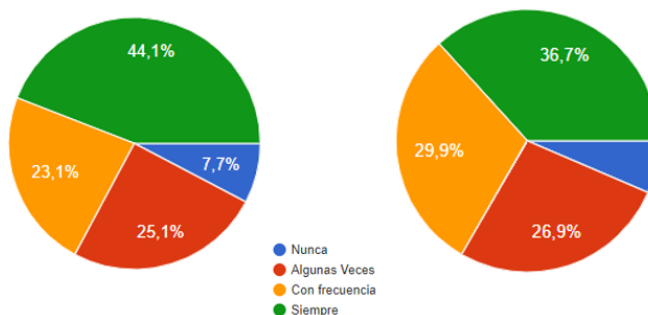
26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente.

Disminuyo un 6.2% el porcentaje de trabajadores que afirman que siempre todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente. Y aumento el porcentaje que señala que solo 'Algunas veces y Con frecuencia'.



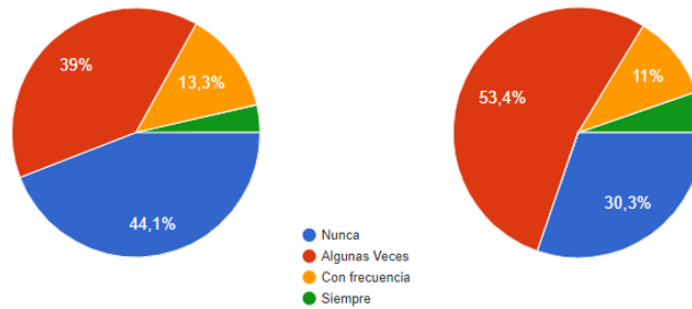
27. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal.

Aumento en los porcentajes que afirman que solo 'Con frecuencia o Algunas veces' las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad. Disminución de las personas que afirman que 'Siempre' es así.



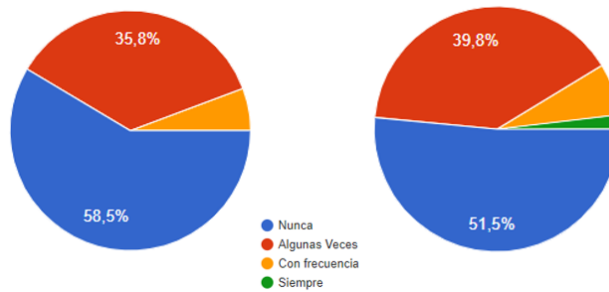
28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan al respeto a sus compañeras (os), colegas o subordinadas (os).

Aumento del 14.4% del porcentaje de trabajadores que afirman que 'Algunas veces' hay personas que faltan al respeto a sus compañeras (os) de trabajo y disminución del 13% en los que anteriormente afirmaban que nunca sucedía.



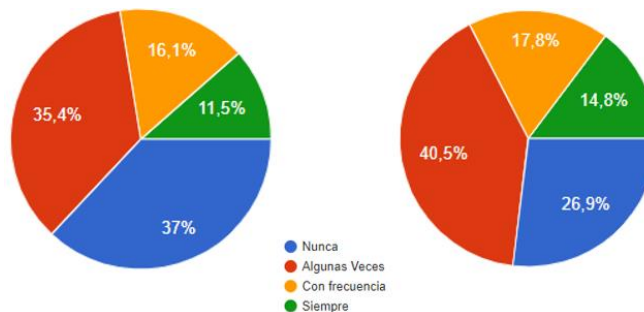
29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.

Disminución del 7% en los trabajadores que afirmaban que 'Nunca' debido a sus características personales hay personas que sufren trato inferior. Y aumento de 'Algunas veces y Con frecuencia'.



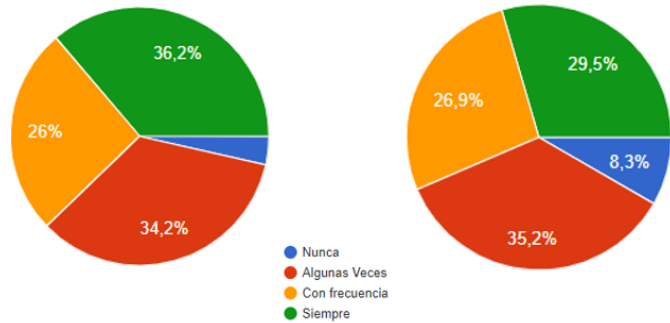
30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados (as) y personal administrativo.

Aumentos en los porcentajes que señalan que 'Algunas veces, Con frecuencia o Siempre' los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados (as) y personal administrativo.



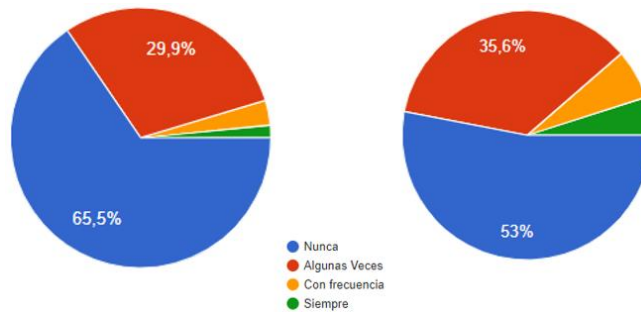
31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.

Decrecimiento de 6.7% de trabajadores que afirmaban que siempre los superiores estaban abiertos a la comunicación con el personal. Incremento del 4.8% en el porcentaje que señala que 'Nunca' están abiertos.



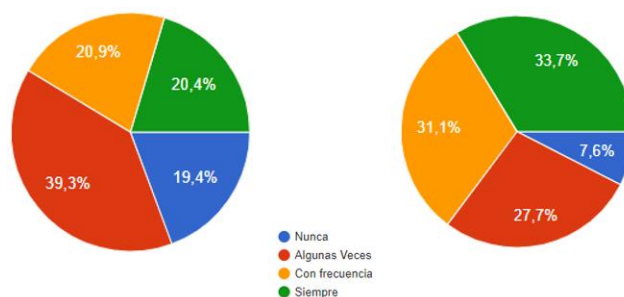
32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

Disminución del 12.5% de los trabajadores que afirmaban que nunca se daba un trato inferior a las personas con los más bajos niveles de sueldo. Aumento en la percepción de trato discriminatorios a personas con bajos niveles de sueldo.



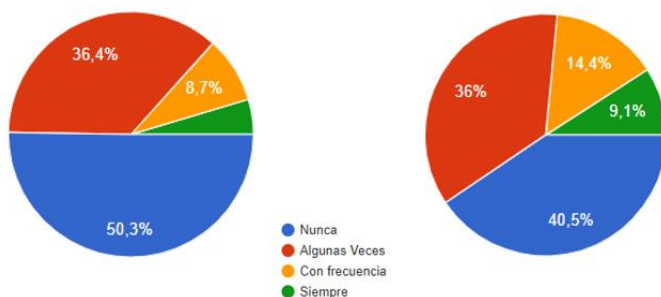
33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.

Aumento el porcentaje de 'Con frecuencia y Siempre' que afirma que existen campañas de difusión internas de promoción de igualdad laboral y no discriminación.



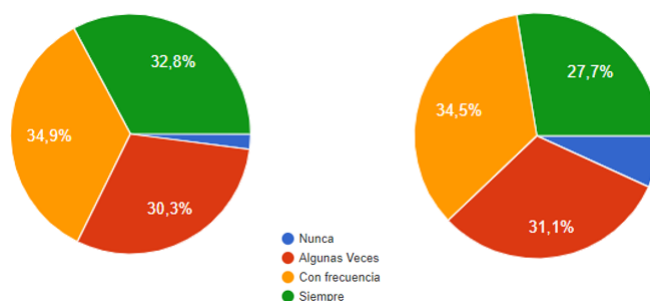
34. En su centro de trabajo se toman acciones como: asilamiento de sus compañeras(os), cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.

Aumento del 5.7% en “Con frecuencia” y 4.6% en ‘Siempre’ en la percepción de que se toman las acciones negativas antes mencionadas. Disminución del 9.8% de los trabajadores que afirmaban que nunca sucedía.



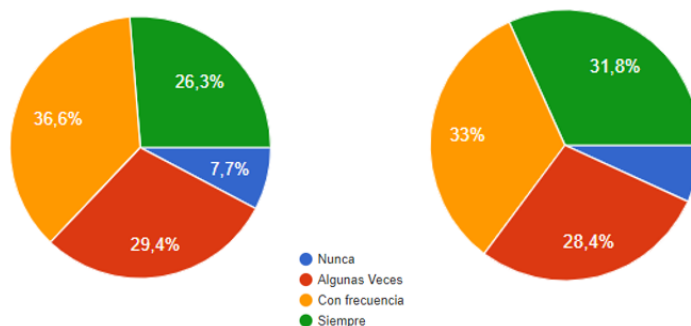
35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.

Disminución del 5.1% en la afirmación de que ‘Siempre’ se transmiten de manera clara las funciones y de aumento del 4.7% en la afirmación de que ‘Nunca’ sucede.



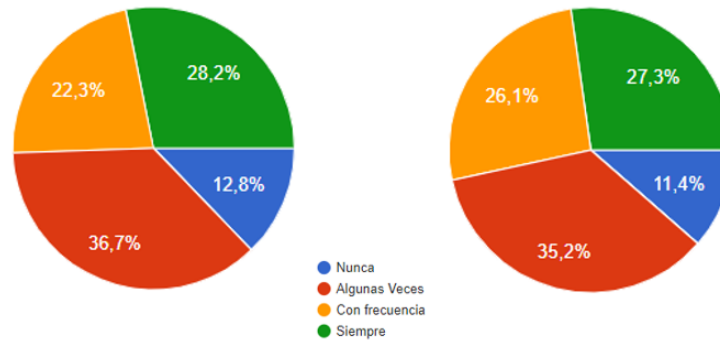
36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.

Aumento del 5.3% a la respuesta de que ‘Siempre’ las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.



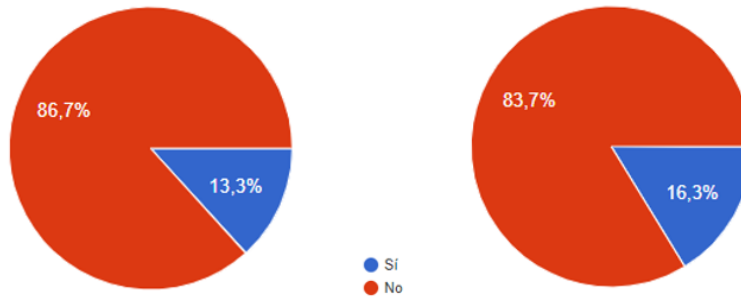
37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.

Porcentajes similares en ambas encuestas. Leve disminución en el ‘Nunca’ se le da seguimiento. Y aumento en el ‘Con frecuencia’ se le da seguimiento.



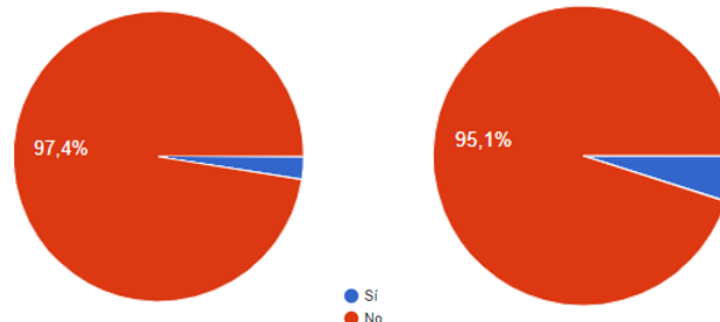
38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.

Aumento del 3% del porcentaje de trabajadores que afirman haber sido víctimas de las situaciones anteriormente mencionadas.



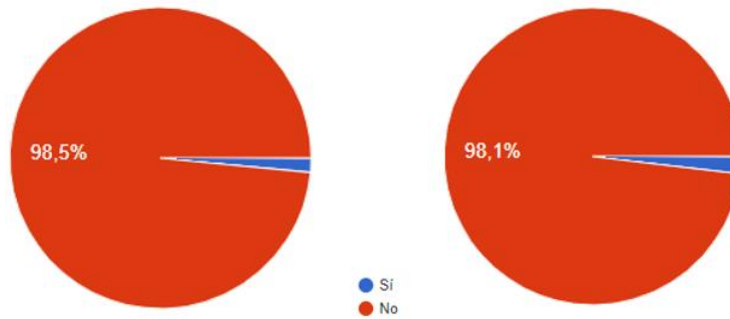
39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

Aumento del 2.3% en el porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.



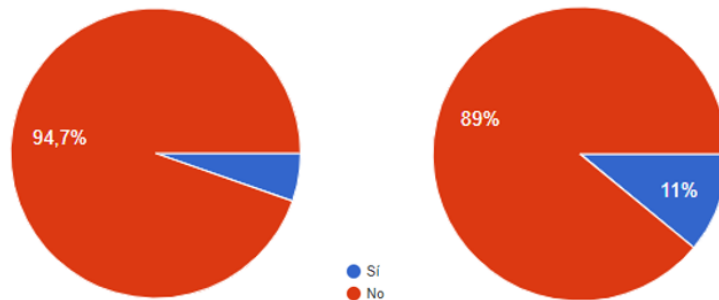
40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.

El 1.9% de los trabajadores afirma haber vivido contacto físico sexual no deseado. Se tuvo un leve incremento en este porcentaje de tan solo 0.4% más elevado que el anterior.



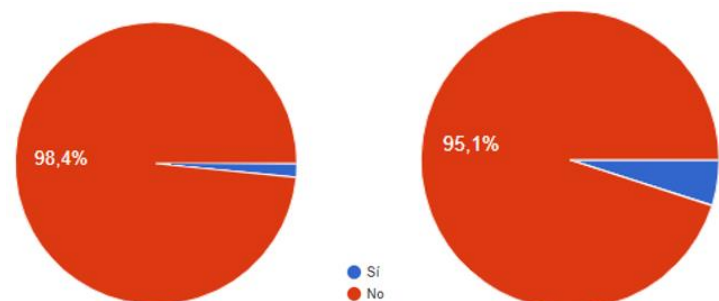
41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

Un incremento del 5.7% de los trabajadores que afirman que se logran recompensas laborales a cambio de favores sexuales.



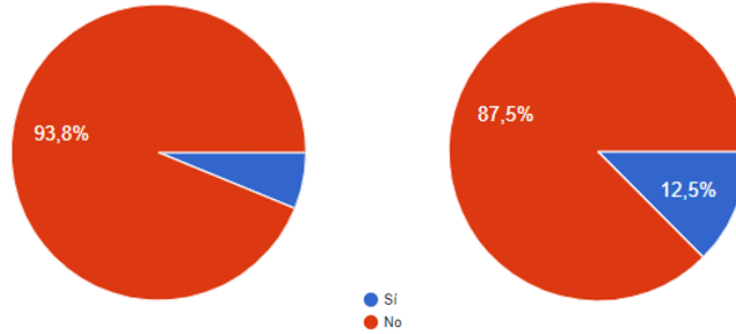
42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

Incremento del 3.3% de los trabajadores que afirman que en su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.



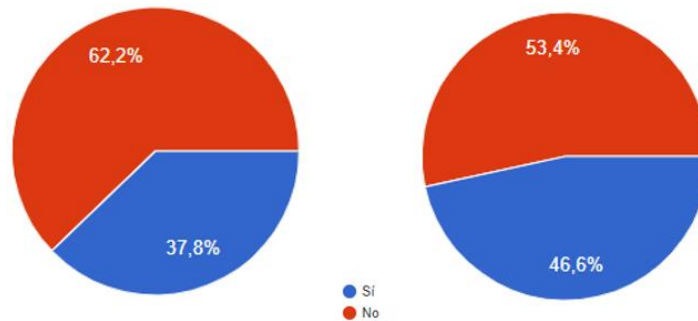
43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.

Incremento del 6.3% en los trabajadores que afirman haber recibido represalias sin razón o amenazas a su permanencia en el trabajo.



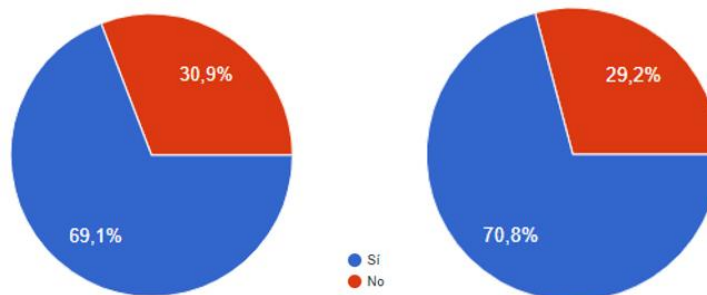
44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.

Aumento del 8.8% en los trabajadores que afirman que en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso a lo anterior mencionado.



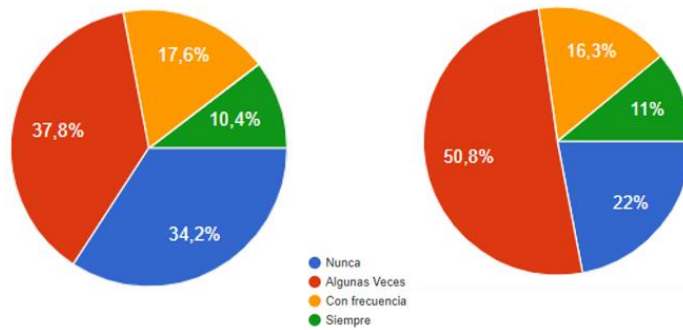
45. En caso de ser acosada (o) u hostigada (o) sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.

Porcentajes con cambio apenas perceptible. Alrededor del 30% no sabe a que autoridad puede dirigirse para denunciar el acoso.



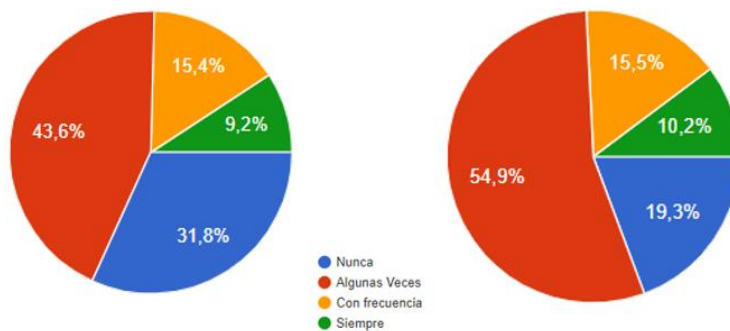
46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

Aumento del 13% de los trabajadores que afirman que 'Algunas veces' se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo para personas con discapacidad.



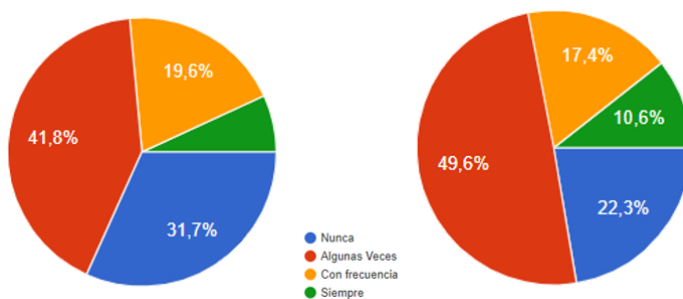
47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).

Incremento del 11.3% de los trabajadores que perciben que ‘Algunas veces’ las instalaciones son adecuadas para personas con discapacidad.



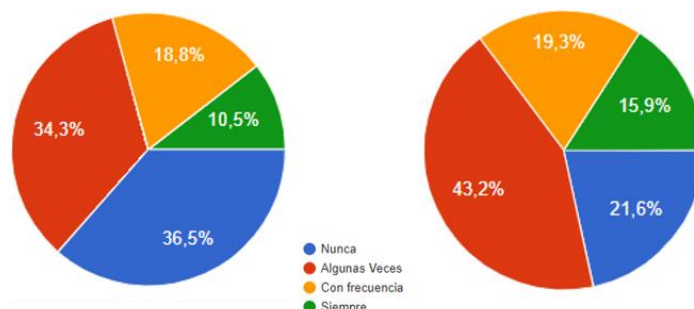
48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.

Aumento del 7.8% del porcentaje de los trabajadores que afirman que ‘Algunas veces’ su centro de trabajo cuenta con los medios tecnológicos para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades.



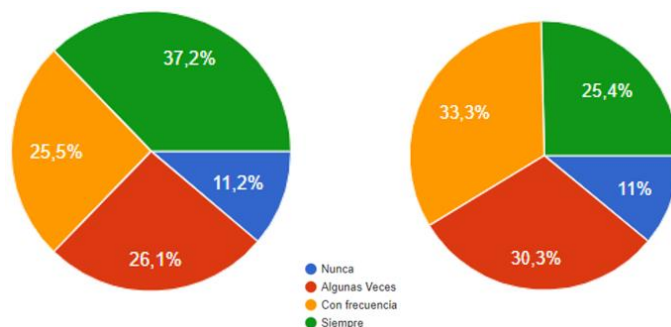
49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.

Incremento del 8.9% del porcentaje de los trabajadores que afirma que ‘Algunas veces’ se contemplan mecanismos de inclusión laboral.



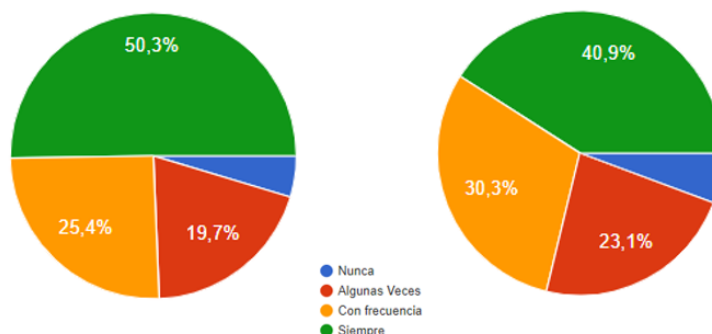
50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.

Disminución del 11.8% del porcentaje de los trabajadores que afirman que ‘Siempre’ se utiliza un lenguaje incluyente. Aumento del 7.8% a los que afirman que ‘Con frecuencia’ se utiliza.



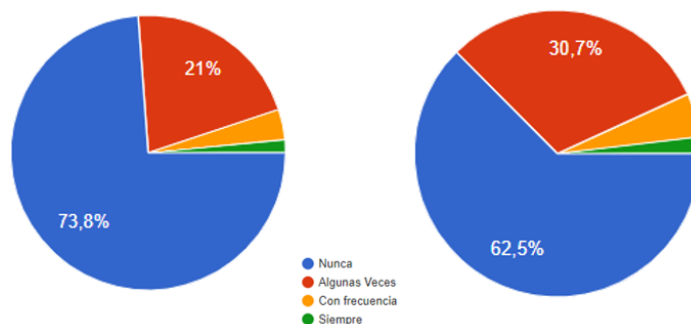
51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales.

Disminución del 9.4% del porcentaje de los trabajadores que afirman que ‘Siempre’ hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales. Aumento de los porcentajes que señalan ‘Con frecuencia y Algunas veces’.



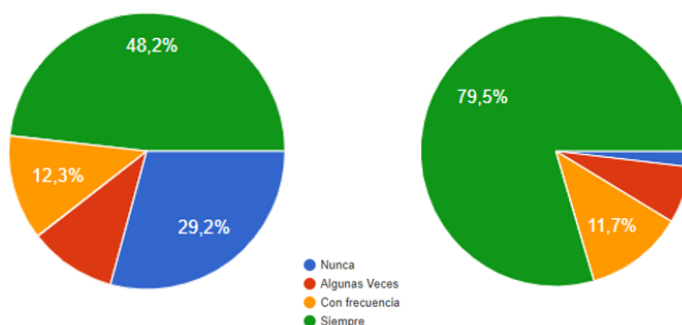
52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

Aumento un 9.7% el porcentaje de los trabajadores que señalan que ‘Algunas veces’ han sido testigo de actos discriminatorios. Disminución del 11.3% del porcentaje que señala que ‘Nunca’ había sido testigos.



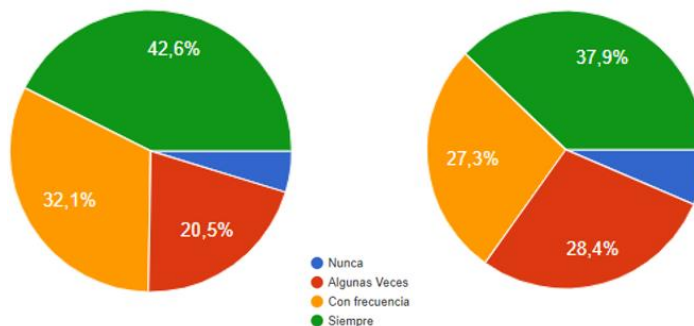
53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.

Aumento del 31.3% en el porcentaje de trabajadores que afirman que en su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.



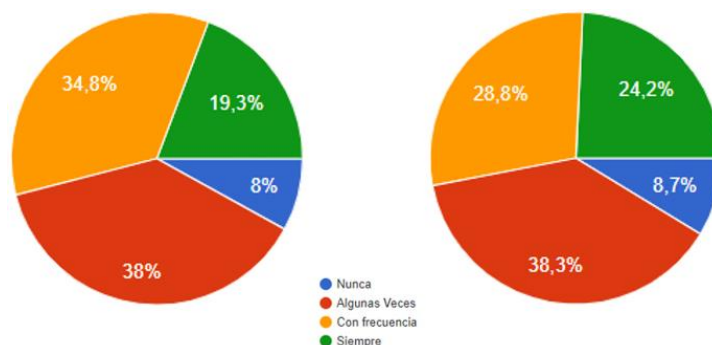
54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación.

Disminución del 4.7% del porcentaje de los trabajadores afirmaban que ‘Siempre’ los directivos apoyan la igualdad y no discriminación. Aumento del 7.9% del porcentaje que señala que solo en ‘Algunas veces’ se muestra el apoyo.



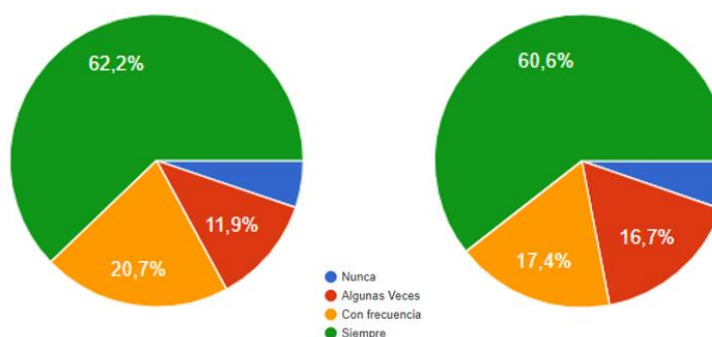
55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.

Aumento del 4.9% del porcentaje que señala que 'Siempre' los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.



56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.

Aumento del 4.8% el porcentaje de 'Algunas veces' y disminuyeron los porcentajes levemente de 'Siempre y Con frecuencia'.



Conclusión

A continuación, se presenta el análisis general por sección. Entre paréntesis se encuentra el número de la pregunta a la que se está haciendo referencia.

Preguntas introductorias.

En las primeras cuatro preguntas de introducción se nota una mejoría de una encuesta a otra, puesto que un mayor porcentaje de los trabajadores tienen conocimiento de la existencia de las políticas de igualdad laboral y no discriminación, el código de ética y/o conducta, el comité de igualdad y no discriminación y el mecanismo para prevenir, atender y sancionar las practicas de discriminación y violencia laboral.

Reclutamiento y selección de personal (1-8).

En las preguntas referentes a la contratación (1-4) y si es posible que ciertos factores irrelevantes fueran tomados en cuenta en el proceso, tenemos porcentajes elevados que lo niegan rotundamente, pero se encuentra un incremento reducido

de una encuesta a otra que 'Si' percibe que fueron variables notables en el proceso de contratación.

En las preguntas referentes a las oportunidades de desarrollo laboral y capacitación (5 y 6) son grandes los porcentajes que apuntan que si hay parcialidad para otorgar oportunidades. Área de oportunidad.

En la pregunta referente a la existencia de programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación (7), un mayor porcentaje de los trabajadores reconocieron la existencia de la capacitación antes dicha.

En lo referente a la participación en programas de capacitación, los resultados de una encuesta a otra no tuvieron un cambio significativo. Solo la quinta parte de los trabajadores contesto no haber participado en programas de capacitación en los últimos 12 meses.

Permanencia y ascenso (9-14).

En las preguntas referentes a la imparcialidad para conseguir oportunidades de desarrollo laborales (9-12), las respuestas con mayor porcentaje son 'Algunas veces o Con frecuencia' son justos e imparciales. Hay una percepción elevada de que las oportunidades para el desarrollo laboral no son justas. Área de oportunidad.

En las preguntas referentes a la evaluación de desempeño del personal (13 y 14), solo un pequeño porcentaje afirma que no hay sistema de desempeño laboral y de una encuesta a otra se observa una mejoría, ya que disminuyó el porcentaje de trabajadores que no habían realizado una evaluación de desempeño. Mejoría.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal (15-23).

Se observa un incremento de reducido en las afirmaciones de que 'Algunas veces' se enfrentan a un clima laboral hostil las mujeres embarazadas y las personas que se hacen cargo de familiares que requieren cuidados (16 y 17). Aunque el porcentaje mayor es el que señala que 'Nunca' se dan estas situaciones es destacable que los porcentajes que afirman que si sucede van en aumento. Por la severidad de las afirmaciones en leve aumento se recomienda considerarlo como un área de oportunidad que atender.

Se destacan la mejoría en que tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos, apoyo a la paternidad, facilidades para atender situaciones familiares y la confianza para acercarse a su jefe(a) inmediato(a) para hablar sobre horarios (15, 18, 19, 20 y 23). Estas áreas mostraron disminución en las situaciones marcadas con 'Nunca' y aumentaron los porcentajes de 'Con frecuencia, Algunas veces y Siempre'. Se deduce que cada vez hay más percepción de apoyo a las situaciones antes mencionadas.

En relación a la existencia de convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal y el cuestionamiento del compromiso por uso de opciones de trabajo flexibles, (21 y 22) los resultados arrojan que hay mejorías muy leves en la percepción (Disminución del porcentaje de 'Nunca'), pero se consideran áreas de oportunidad al tener una mayoría de 'Nunca' en la existencia de convenios con prestadores de servicios y mayoría de 'Algunas veces' sería cuestionado mi compromiso solo por utilizar opciones de trabajo flexibles.

Clima laboral libre de violencia (24-37).

En lo referente a la existencia de campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación (33), se observa una mejoría, aumentando los porcentajes de 'Siempre y Con frecuencia' existen campañas de difusión de la igualdad y no discriminación.

Se percibe una leve mejoría en lo referente a la distribución de cargas de trabajo de acuerdo a la responsabilidad del cargo y el seguimiento que se le da a los asuntos relacionados con la igualdad de género o prácticas discriminatorias (36 y 37), sus porcentajes señalan que 'Siempre, Con frecuencia y Algunas veces' aumentaron de una encuesta a otra.

Lamentablemente el resto de las preguntas de esta sección no presentaron mejorías, si no de leves a notorios retrocesos.

La percepción del trato respetuoso en el trabajo, trato digno y decente para todos los trabajadores, la apertura de los superiores a la comunicación y las funciones y tareas transmitidas de manera clara y precisa (24, 26, 27, 31 y 35) sufrieron una disminución de sus porcentajes que afirmaban que 'Siempre' sucedía. Lo que indica que los porcentajes de los trabajadores que perciben que solo 'Algunas veces, Con frecuencia o Nunca' se les da un trato respetuoso, digno y decente son cada vez mayores.

Se observa una disminución del porcentaje de 'Nunca' en las cuestiones sobre que quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios, trato de burla a personas por sus características personales y trato inferior a personas con bajos niveles de sueldo (25, 29 y 32). Lo que señala que hay un aumento en los porcentajes de 'Siempre, Algunas veces o con frecuencia' existen este tipo de prácticas discriminatorias.

Y nuevamente aumentos notorios en los porcentajes de 'Algunas veces y/o Con frecuencia' que señalan el aumento de la percepción de ciertas circunstancias negativas como las de la existencia de personas que discriminan a sus compañeros de trabajo, trato más respetuoso a superiores que a subordinados y acciones como: aislamiento, menosprecio o maltrato a compañeros de trabajo (28, 30 y 34).

Aunque los porcentajes que indican un retroceso negativo no presentaron un dramático ascenso, si incrementaron su proporción de una encuesta a otra. Lo que

señala un incremento en el malestar del trabajador. Se considera un área de oportunidad que atender.

Acoso y hostigamiento (38-45).

Nuevamente en esta sección los resultados en su mayoría mostraron un retroceso de leve a moderado. Las preguntas solo contaban con dos opciones 'Si o No' y hacían referencia en su mayoría a situaciones de acoso. Y aunque el porcentaje dominante es 'No' he vivido una situación así, el porcentaje de 'Si' aumento levemente de una encuesta a otra.

Por la delicadeza de la naturaleza del tema se especifican los porcentajes de incremento de una encuesta a otra en esta sección del análisis.

Las preguntas que obtuvieron mayor incremento fueron las que hacen referencia a que se pueden lograr recompensas laborales a cambio de favores sexuales (41) con una diferencia de una encuesta a otra del 5.7% y un aumento del 6.3% en los trabajadores que afirman que han recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo (43).

Con menores porcentajes de diferencia, pero igualmente incrementos en las afirmaciones, hubo un incremento del 3% en los trabajadores que afirman haber sido víctimas de comentario sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales (38). Aumento un 2.3% el porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual (39). Se tuvo un leve incremento de tan solo 0.4% de trabajadores que afirman haber vivido contacto físico sexual no deseado en su centro de trabajo (40). Incremento del 3.3% de los trabajadores que afirman que en su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales (42).

Solo la pregunta que señala que en el caso de haber sido víctima de acoso u hostigamiento sexual se resolvió satisfactoriamente el caso o se le canalizo con las autoridades competentes (44), tuvo un incremento positivo al aumentar el porcentaje de afirmación un 8.8%. Pero aún con el incremento, poco más de la mitad lo niega.

Y el 30% de los trabajadores en ambas encuestas niegan saber a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo.

Aunque los porcentajes que afirman haber sido víctimas de alguna situación antes mencionada son bajos, lo ideal sería es que fuera inexistentes. Por el leve incremento en las afirmaciones y la sensibilidad del problema se considera un área de oportunidad que atender.

Accesibilidad (46-50).

En lo referente a la accesibilidad se observan mejorías leves de una encuesta a otra. Muchos resultados pasaron de ser 'Nunca' a 'Algunas veces' es su mayoría. Tal es el caso de la percepción de que si se cuenta con el espacio, mobiliario, equipo, instalaciones adecuadas y medio tecnológicos accesibles para personas con discapacidad y mecanismos o políticas de inclusión laboral (46-49).

En cuestión de si se utiliza un lenguaje incluyente (50) los resultados predominantes en la primera encuesta fueron 'Siempre y Con frecuencia', pero en la segunda arrojaron resultados en su mayoría 'Algunas veces y Con frecuencia'. Lo que señala menor percepción del uso del lenguaje incluyente.

En general la sección de accesibilidad mostró una mejoría.

Respeto a la diversidad (51-52).

En el caso del reactivo que hace referencia a un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales (51) se tuvo una disminución del 9.4% del porcentaje de los trabajadores que afirman que 'Siempre' hay un ambiente de respeto y no discriminación y en su lugar se obtuvo un aumento de los porcentajes que señalan 'Con frecuencia y Algunas veces'.

En lo referente a reactivo de menciona si se ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer y hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros (52), se obtuvo una disminución del 11.3% del porcentaje que afirmaba 'Nunca' haber sido testigo, esto quiere decir que los porcentajes de 'Algunas veces o Con frecuencia' aumentaron de una encuesta a otra.

En general no se puede notar una mejoría en esta sección de respeto a la diversidad. Pero tampoco un gran retroceso.

Condiciones generales de trabajo (53-56).

El aumento más drástico en cuestión de porcentajes de la encuesta fue en el reactivo que se refiere a si se proporcionan las prestaciones de ley, con un incremento del 31.3% de una encuesta a otra en el porcentaje de los trabajadores que afirman que 'Siempre' en su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.

En lo referente a si los directivos apoyan la igualdad y no discriminación, si los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces y si se recibe igual por igual trabajo (54-56), los resultados son similares para los tres reactivos, dando como resultado una disminución de los trabajadores que afirmaban que 'Siempre' se cumplían con las afirmaciones mencionadas y en su lugar un aumento de 'Algunas veces' se cumplen.