**Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección**

**INSTRUCCIONES**

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización...

|  |
| --- |
| **En la empresa estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.**  **A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.**  **Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.**  **Gracias de antemano por tu colaboración** |

**DATOS PERSONALES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sexo[[1]](#footnote-1)** | Hombre | Mujer | |
| **Edad[[2]](#footnote-2)** | Menos de 45 años | 45 años y más | |
| **Responsabilidades de cuidados** | | | |
| **Hijos/as** | Sí | | No |
| **Otras personas dependientes** | Sí | | No |

**DATOS PROFESIONALES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Antigüedad[[3]](#footnote-3):** | Menos de 2 años | Entre 2 y 5 años | Más de 5 años |
| **¿Formas parte de la RLT[[4]](#footnote-4)?** | | Sí | No |

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

| **N.º** | **En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto)**  **Ns/Nc (No sabes/no contestas)** | | **1** | **2** | **3** | **4** | **Ns/Nc** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa. | |  |  |  |  |  | |
| 2 | La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. | |  |  |  |  |  | |
| 3 | La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. | |  |  |  |  |  | |
| 4 | Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa. | |  |  |  |  |  | |
| 5 | Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer. | |  |  |  |  |  | |
| 6 | Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado. | |  |  |  |  |  | |
| 7 | Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres. | |  |  |  |  |  | |
| 8 | Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan. | |  |  |  |  |  | |
| 9 | La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo. | |  |  |  |  |  | |
| 10 | Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento. | |  |  |  |  |  | |
| 11 | Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. | |  |  |  |  |  | |
| 12 | Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable. | |  |  |  |  |  | |
| 13 | Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres. | |  |  |  |  |  | |
| 14 | Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir. | |  |  |  |  |  | |
| 15 | La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento. | |  |  |  |  |  | |
| 16 | Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa. | |  |  |  |  |  | |
| 17 | Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento. | |  |  |  |  |  | |
| 18 | Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems. | | | | | | |
| Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: | Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: | | | | | |
|  |  | | | | | |
| Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas. | |  | | | | | | |

A continuación, figuran una serie de preguntas para aquellas empresas en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%). Si su empresa tiene una distribución paritaria de la plantilla (40%/60%) finalice aquí el cuestionario.

Si no, escoja la opción A si su empresa está feminizada (más del 60% del personal son mujeres) o la B si está masculinizada (más del 60% de su plantilla son hombres).

**A. EMPRESAS FEMINIZADAS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Sí** | **No** |
| ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa? | | |
| El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres |  |  |
| La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social |  |  |
| Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo |  |  |
| Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos |  |  |
| Por malas experiencias en contratación con hombres |  |  |
| Por falta de perfiles con la formación requerida |  |  |
| Otras: | | |
| ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa? |  |  |
| ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa? |  |  |
| ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres? |  |  |
| (Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa) | | |
| * Administrativos |  |  |
| * Técnicos |  |  |
| * Operativos/producción |  |  |
| * Mandos intermedios |  |  |
| * Dirección |  |  |
| ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres? |  |  |
| * Administrativos |  |  |
| * Técnicos |  |  |
| * Operativos/producción |  |  |
| * Mandos intermedios |  |  |
| * Dirección |  |  |
| ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa? |  |  |
| ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa? |  |  |
| Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas | | |

**B. EMPRESAS MASCULINIZADAS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Sí** | **No** |
| ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa? | | |
| El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres |  |  |
| La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social |  |  |
| Por cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo |  |  |
| Por malas experiencias en contratación con mujeres |  |  |
| Por falta de perfiles con la formación requerida |  |  |
| Otras: | | |
| ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa? |  |  |
| ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa? |  |  |
| ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres? |  |  |
| Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa) | | |
| * Administrativos |  |  |
| * Técnicos |  |  |
| * Operativos/producción |  |  |
| * Mandos intermedios |  |  |
| * Dirección |  |  |
| ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres? |  |  |
| * Administrativos |  |  |
| * Técnicos |  |  |
| * Operativos/producción |  |  |
| * Mandos intermedios |  |  |
| * Dirección |  |  |
| ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa? |  |  |
| ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa? |  |  |
| Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas | | |

### 

1. Pregunta obligatoria. [↑](#footnote-ref-1)
2. Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla. [↑](#footnote-ref-2)
3. Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla. [↑](#footnote-ref-3)
4. Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras. [↑](#footnote-ref-4)