**Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla**

**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, etc.

|  |
| --- |
| **En (*nombre de 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** |
| **Hijas/os** | [ ]  Sí | [ ]  No |
| **Otras personas dependientes** | [ ]  Sí | [ ]  No |

**DATOS PROFESIONALES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grupo profesional[[3]](#footnote-3)** |  [ ]  |  [ ]  |  [ ]  |
| **Puesto[[4]](#footnote-4)** | Directivo [ ]  | Mando intermedio [ ]  |
| Técnico [ ]  | Administrativo u/y otros [ ]  |
| **Antigüedad[[5]](#footnote-5):** | Menos de 2 años [ ]  | Entre 2 y 5 años [ ]  | Más de 5 años [ ]  |
| **¿Tienes personal a cargo?** | Sí [ ]  | No [ ]  |
| **¿Formas parte de la RLT[[6]](#footnote-6)?** | 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 con 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 | En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 2 | La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 3 | La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 4 | La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 5 | La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 6 | A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 7 | El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 8 | La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 9 | Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 10 | La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 11 | La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 12 | Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 13 | Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 14 | La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  | [ ]  |

**Plan de Igualdad**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Sí** | **No** | **Ns/Nc** |
| 14 | La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad. | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 15 | ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?¿Por qué?        | [ ]  | [ ]  | [ ]  |
| 16 | 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: |
| 1.
2.
3.
 | 1.
2.
3.
 |
| 17 | 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 discriminación hacia los hombres. | [ ]  | [ ]  |
| Por malas experiencias en contratación con hombres. |  [ ]  |  [ ]  |
| Otras:       |
| ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres? | [ ]  | [ ]  |
| 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
 | [ ]  | [ ]  |
| ¿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? | [ ]  | [ ]  |
| ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa? | [ ]  | [ ]  |
| (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
 | [ ]  | [ ]  |
| 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 discriminación hacia las mujeres. | [ ]  | [ ]  |
| Por malas experiencias en contratación con mujeres. | [ ]  | [ ]  |
| Otras:       |
| ¿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
 | [ ]  | [ ]  |
| ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa? | [ ]  | [ ]  |
| ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa? | [ ]  | [ ]  |
| ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa? | [ ]  | [ ]  |
| (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
 | [ ]  | [ ]  |
| 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. Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. [↑](#footnote-ref-3)
4. Modificar en función de la estructura de la empresa. [↑](#footnote-ref-4)
5. Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla. [↑](#footnote-ref-5)
6. Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras. [↑](#footnote-ref-6)