**Anexo XVI.** **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. La comisión de seguimiento definirá los niveles de responsabilidad a los que se les remite este cuestionario.

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.

**DATOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Puesto/Cargo:** |  |
| **Antigüedad3:** | Menos de 2 años | Entre 2 y 5 años | Más de 5 años |
| **Sexo[[1]](#footnote-1)** | **[ ]**  Hombre | [ ]  Mujer |
| **Edad[[2]](#footnote-2)** | [ ]  Menos de 45 años | [ ]  45 años o más |

|  | **Sí** | **No** |
| --- | --- | --- |
| ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado? |  |  |
| ¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa? |  |  |
| ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género? |  |  |
| ¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen? |  |  |
| El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales?Positivamente: Indicar cuálesNegativamente: Indicar cuáles |  |  |
| ¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad?¿Cuáles? |  |  |
| ¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad? |  |  |
| ¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres? |  |  |
| ¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)? |  |  |
| ¿Crees que ha servido para: |  |  |
| * ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?
 |  |  |
| * mejorar las políticas de conciliación en la empresa?
 |  |  |
| * mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?
 |  |  |
| * aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?
 |  |  |
| * cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?
 |  |  |
| * tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?
 |  |  |
| * equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?
 |  |  |
| * extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?
 |  |  |
| * que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?
 |  |  |
| * otras? Indicar cuáles
 |   |   |
| ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad? |
| ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad? |
| ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas? |
| ¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar? |

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)