**Anexo XVII.** **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) 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 [indicar razón social]estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.****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 implantación del Plan de Igualdad.****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**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grupo profesional[[3]](#footnote-3)** |  [ ]  |  [ ]  |  [ ]  |
| **Puesto[[4]](#footnote-4)** | 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 [ ]  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Sí** | **No** |
| ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado? |  |  |
| ¿Crees que ha servido para: |  |  |
| * ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?
 |  |  |
| * mejorar políticas de conciliación en la empresa?
 |  |  |
| * mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?
 |  |  |
| * aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?
 |  |  |
| * 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 a número de mujeres y hombres?
 |  |  |
| * extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?
 |  |  |
| * tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?
 |  |  |
| * otras?
 |  |  |
| ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género? |  |  |
| ¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso? |  |  |
| Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla? |  |  |
| ¿Has recibido formación sobre igualdad? |  |  |
| ¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad? |  |  |
| ¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente? |  |  |
| Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad |
| ¿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? |

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)