



MODELO DE CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN

DOCUMENTO N°10

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 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

Sexo¹	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad²	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad³:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT⁴?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

¹ Pregunta obligatoria.

² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

³ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁴ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

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.

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. CULTURA DE LA EMPRESA

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

--

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)

--

1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

--

1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

--

1.5 ¿Con qué enfoque?

--

1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

--

b. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2. SELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación?

--

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

--

2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

--

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

--

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

--

2.6 ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo de la empresa?

Sí No

2.7 ¿Cuenta la empresa con un protocolo o procedimiento de selección definido?

Sí, con perspectiva de género

Sí, sin perspectiva de género

No

2.8 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

--

2.9 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

--

2.10. ¿Disponen las personas que intervienen en el proceso de selección de conocimientos en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

--

2.11 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

--

2.12 ¿Cuáles son los requisitos más valorados por su empresa en las/os candidatas/os?

--

2.13 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

--

2.14 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? Si No

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES

3. FORMACIÓN

3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación? SI NO

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios

3.2 ¿Quién y cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

--

3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?

Tache lo que no proceda:

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera
 - Formación genérica (idiomas, informática, etc.)
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)

<ul style="list-style-type: none"> • Otros. Cuáles: 		
<p>3.4 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>		
<p>a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?</p> <p>b) ¿Por qué razones?</p>		
<p>3.5 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>		
<p>En caso afirmativo ¿de qué tipo?</p>		
<p>3.6 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?</p>		
<p>3.7 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?</p>		
<p>3.8 ¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?</p>		
<p>3.9 ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso de formación?</p>		
<p>3.10 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)</p>		
<p>En el lugar de trabajo</p>	<p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p>	

		<input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca	
	Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca	
	On-line	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca	
	Dentro de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca	
	Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca	
<p>3.11 ¿Qué tipo de cursos se imparten fuera del horario laboral y dirigidos a qué puestos?</p>			
<p>3.12 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?</p>			
<p>3.13 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>			
<p>3.14 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>			

<p>En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc.) así como el número de personas desagregadas por sexo que las han recibido.</p>
<p>3.15 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>3.16 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>3.17 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>

4. PROMOCIÓN

<p>4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?</p>
<p>4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal</p>
<p>4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>

4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbalo brevemente.

4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

4.7 ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?

SÍ NO

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?

SÍ NO

4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?

SÍ NO

4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?

SÍ NO

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?

SÍ NO

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?

SÍ NO

5. POLITICA SALARIAL

5.1. ¿Tiene la empresa una política salarial establecida?

Sí, se dispone de política salarial definida

- Sí, se dispone de política salarial aunque no está documentada
- No, las retribuciones se realizan tal y como establece el convenio colectivo
- No, las retribuciones se establecen según acuerdo entre la empresa y trabajador/a

En caso afirmativo, ¿qué tipo de criterios se tienen en cuenta para establecer las retribuciones? (respuesta múltiple)

- Categoría según convenio
- Puesto (funciones/ responsabilidades)
- Antigüedad
- Objetivos (producción)
- Resultados de la evaluación de desempeño
- Formación específica
- Nocturnidad/turnicidad
- Penosidad toxicidad y peligrosidad
- Peticiones de los trabajadores y trabajadoras
- Experiencia
- Idiomas
- Otros (especificar):

5.2. ¿Existe un sistema de retribución flexible? (adaptada a las necesidades de cada empleado/a)

- SÍ NO

En caso afirmativo, indique qué conceptos se incluyen en nómina (seguro médico, ticket guardería, Ticket restaurante, plan de pensiones, ...) y la metodología

5.3 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

5.4 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

<p><input type="checkbox"/> Guardería de empresa</p> <p><input type="checkbox"/> Subvenciones económicas para guardería</p> <p><input type="checkbox"/> Servicio para el cuidado de personas dependientes</p> <p><input type="checkbox"/> Campamento de verano para hijo/as</p> <p><input type="checkbox"/> Jornadas reducidas</p> <p><input type="checkbox"/> Flexibilidad de horarios</p> <p><input type="checkbox"/> Jornada coincidente con el horario escolar <input type="checkbox"/> Teletrabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)</p> <p><input type="checkbox"/> Ampliación del permiso de maternidad o paternidad</p> <p><input type="checkbox"/> Otros. Cuáles.....</p>								
<p>6.2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas? Mujeres <input type="checkbox"/> Hombres <input type="checkbox"/></p>								
<p>6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #336633; color: white;"> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 15%;">Madres</th> <th style="width: 15%;">Padres</th> <th style="width: 30%;">Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Madres	Padres	Total				
	Madres	Padres	Total					
<p>6.4. ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?</p> <p>Mujeres <input type="checkbox"/> Hombres <input type="checkbox"/></p> <p>¿A qué cree que puede deberse?</p>								
<p>6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>								

7. COMUNICACIÓN

<p>7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reuniones <input type="checkbox"/> Presentaciones a la plantilla <input type="checkbox"/> Correo electrónico <input type="checkbox"/> Panel electrónico en ascensores <input type="checkbox"/> Tablón de anuncios <input type="checkbox"/> Mensajes en nómina mensual <input type="checkbox"/> Cuestionarios de obtención de información <input type="checkbox"/> Manuales <input type="checkbox"/> Periódico o revista interna <input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias <input type="checkbox"/> Intranet <p>Otros. Cuáles.....</p>	
<p>7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>	
<p>En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?</p>	
<p>Indique los criterios que justifican la respuesta anterior</p>	
<p>7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>	

En caso afirmativo

a) Indicar cuáles

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?

A menudo

Rara vez

Nunca

7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

<p>8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:</p> <p><input type="checkbox"/> Personas de discapacidad.</p> <p><input type="checkbox"/> Personas inmigrantes</p> <p><input type="checkbox"/> Jóvenes</p> <p><input type="checkbox"/> Mujeres víctimas de violencia de género</p> <p><input type="checkbox"/> Otros</p> <p>Especificar cuáles:</p>
<p>8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el convenio colectivo? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>

9. REPRESENTATIVIDAD

<p>9.1 ¿Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?</p>
<p> </p>
<p>¿Y menos?</p>
<p> </p>

¿A qué cree que se debe?

--

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1 ¿Dispone la empresa de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

- Sí
- No, pero se han implantado medidas aisladas
- No

En caso afirmativo, ¿se ha difundido entre la plantilla?

- Sí
- No

10.2 Si tiene Protocolo indique los procedimientos de actuación que contempla:

- Declaración de principios
- Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que puedan producirse
- Medidas cautelares y/o correctoras aplicables
- Régimen disciplinario
- Canal para dar cauce a las denuncias

--

10.3 Si tiene Protocolo indique si los procedimientos responden a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o denunciante
- Diligencia y celeridad del procedimiento
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

10.4 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual o por razón de sexo? SÍ NO

En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

--

10.5 La Ley para la igualdad (Ley Orgánica 3/2007) establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1).

A partir de la entrada en vigor de la Ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han puesto o se están poniendo en marcha:

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

10.6 ¿Se ha impartido en la empresa formación de sensibilización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo?

- Sí, a la plantilla
- Sí, a responsables
- No

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? SÍ NO

En caso afirmativo,

a) ¿Cuáles son las conclusiones?

<p>b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, indicar cuáles.</p>
<p>11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la Ley o el convenio colectivo?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

<p>12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, indicar cuáles:</p>

13. CONVENIO COLECTIVO

<p>13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa <u>establecida por convenio</u> referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p>
--

En caso afirmativo, indique cuál/es:

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.	<input type="checkbox"/>				
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>				
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	<input type="checkbox"/>				
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	<input type="checkbox"/>				
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	<input type="checkbox"/>				
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	<input type="checkbox"/>				
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del Plan de Igualdad.	<input type="checkbox"/>				
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.	<input type="checkbox"/>				
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.	<input type="checkbox"/>				
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	<input type="checkbox"/>				
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	<input type="checkbox"/>				

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
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Consideras necesario un Plan de Igualdad en la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Consideras que el Plan de Igualdad aportará valor a tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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:				
	1. 2. 3.	1. 2. 3.				
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por falta de perfiles con la formación requerida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con mujeres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por falta de perfiles con la formación requerida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		