



MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

DOCUMENTO N°13

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.

Muestra del compromiso con la igualdad real y efectiva, en [indicar razón social] hemos iniciado el proceso para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigido a todo el personal de la empresa.

Estos trabajos requieren realizar un estudio previo de diagnóstico sobre la situación existente en materia de igualdad en la compañía y tus percepciones en este sentido son muy importantes, por lo que agradecemos tu participación respondiendo a esta breve encuesta.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, las respuestas serán tratadas de forma totalmente CONFIDENCIAL y ANÓNIMA y siempre de manera global, nunca de manera individualizada. Los resultados llegarán a una base de datos y serán analizados por una consultora externa especializada.

Recuerda que se trata de una encuesta de opinión, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es que respondas a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad posible.

¡GRACIAS 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		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto⁴	Directivo <input type="checkbox"/>	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	
	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>	

¹ Pregunta obligatoria.

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

³ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

⁴ Modificar en función de la estructura de la empresa.

Antigüedad⁵:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Formas parte de la RLT⁶?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

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 /N c
		<input type="checkbox"/>				
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>				
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>				
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>				
5	Creo que la razón que justifica la masculinización y feminización de algunos puestos en la empresa es que el tipo de trabajo que se realiza es más demandado por hombres o por mujeres	<input type="checkbox"/>				
6	Mujeres y hombres tienen capacidades innatas diferentes para desarrollar mejor determinados puestos de trabajo	<input type="checkbox"/>				
7	Creo que la empresa, por tradición o por costumbre, se inclina más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto	<input type="checkbox"/>				
8	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>				

⁵ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁶ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns /N c
9	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
10	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>				
11	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
12	Creo que en la empresa existen diferencias de retribución en función del sexo	<input type="checkbox"/>				
13	En la empresa se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>				
14	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>				
15	Conozco los derechos, permisos y medidas disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<input type="checkbox"/>				
16	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>				
17	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>				
18	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.	<input type="checkbox"/>				
19	Tengo dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral	<input type="checkbox"/>				
20	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				
21	La empresa utiliza unas imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicaciones internas y externas	<input type="checkbox"/>				

¿Qué medidas considera que mejorarían la conciliación?

Por favor seleccione como máximo 4 respuestas

- Facilitar la elección de las vacaciones de acuerdo a las necesidades de conciliación
- Garantizar que no se excede la jornada laboral
- Flexibilidad horaria de entrada y salida
- Adaptación de la jornada al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares
- Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Teletrabajo
- Jornada intensiva
- Ampliación del permiso por maternidad/paternidad
- Ampliación del permiso de lactancia
- Mejora del permiso para cuidado de menores o familiares dependientes que no puedan valerse por si mismos
- Día libre en cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as
- Conceder día natural por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar principal
- Permiso remunerado para las personas que sigan técnicas de fecundación asistida.
- Equiparación de derechos de conciliación entre las uniones matrimoniales y las uniones no matrimoniales
- Compensación en días libres o económica por trabajar festivos si la carga de trabajo excede de lo habitual
- Otro:

Plan de Igualdad

		Sí	No	N s/ N c
14	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por discriminación hacia los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	<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"/>
¿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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	<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"/>
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 discriminación hacia las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿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"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿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"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	<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"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		