

ENCUESTA SOBRE PLANES DE IGUALDAD

*Obligatorio



Le agradecemos que dedique unos minutos a colaborar con nosotros en el estudio sobre planes de igualdad, de cuyos resultados estaremos encantados de informarle.

1. Nombre o razón social de la empresa *

2. Sector

Marca solo un óvalo.

- Agricultura
- Construcción
- Industria
- Servicios

3. Convenio colectivo aplicable

4. Plantilla

Marca solo un óvalo.

- De 1 a 10 trabajadores
- De 11 a 50 trabajadores
- De 51 a 100 trabajadores
- De 101 a 250 trabajadores
- De 251 a 500 trabajadores
- De 501 a 1000 trabajadores
- + de 1000

5. Provincia

Marca solo un óvalo.

- Huesca
- Teruel
- Zaragoza

6. Persona de contacto

7. Cargo

8. Teléfono

9. E-mail

10. ¿Existe plan de igualdad?

Marca solo un óvalo.

- Sí *Pasa a la pregunta 11.*
- No *Pasa a la pregunta 17.*

Pasa a la pregunta 17.

En caso afirmativo**11. Vigencia - Año de inicio**

12. Vigencia - Año final

13. Indique en cuáles de estas materias la empresa ha aplicado medidas en el último año:

Selecciona todos los que correspondan.

- ACCESO A LA EMPRESA - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa, evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de personas de un determinado sexo.
- CONTRATACIÓN - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación.
- PROMOCIÓN PROFESIONAL - Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo. Mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- FORMACIÓN - Facilitar a la plantilla el acceso a una oferta formativa que contribuya a su desarrollo profesional de forma equilibrada. Garantizar la formación de la plantilla que promueva prácticas de trabajo diarias respetuosas con la igualdad de trato y oportunidades.
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN - Dar visibilidad a la Igualdad, a través de la comunicación interna en la que se cuidará, además del contenido, el vocabulario y las imágenes. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son conocidos por toda la plantilla.
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL - Garantizar y mejorar los derechos reconocidos legalmente en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo. Sensibilizar en la corresponsabilidad del hombre y la mujer en las tareas cotidianas del entorno familiar.
- VIOLENCIA DE GÉNERO - Facilitar la seguridad y protección de las mujeres víctimas de violencia de género mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.
- SALUD LABORAL - Proteger el embarazo y la maternidad e incluir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- RETRIBUCIÓN - Establecer medidas para garantizar la igualdad de retribución de hombre y mujeres por el desempeño de trabajo de igual nivel/valor.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO - Mantener un entorno de trabajo que evite el acoso sexual y por razón de sexo a través de medidas de prevención y estableciendo los cauces para denuncias o reclamaciones por parte de las personas que hayan sido objeto del mismo.
- Otro: _____

14. ¿Existe comisión de seguimiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

15. ¿Estaría interesado en recibir asesoramiento a través de los convenios de colaboración que la Dirección General de Trabajo firma con los agentes sociales?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

16. Indique algún ejemplo de buena práctica implantada en la empresa que quiera destacar:

En caso negativo

17. ¿Se está negociando o acordando Plan de Igualdad?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

18. ¿Ha adoptado la empresa alguna medida de igualdad en el último año?

Marca solo un óvalo.

Sí *Pasa a la pregunta 19.*

No *Pasa a la pregunta 20.*

Pasa a la pregunta 20.

19. Indique en cuáles de estas materias la empresa ha aplicado medidas en el último año:*Selecciona todos los que correspondan.*

- ACCESO A LA EMPRESA - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa, evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de personas de un determinado sexo.
- CONTRATACIÓN - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación.
- PROMOCIÓN PROFESIONAL - Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo. Mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- FORMACIÓN - Facilitar a la plantilla el acceso a una oferta formativa que contribuya a su desarrollo profesional de forma equilibrada. Garantizar la formación de la plantilla que promueva prácticas de trabajo diarias respetuosas con la igualdad de trato y oportunidades.
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN - Dar visibilidad a la Igualdad, a través de la comunicación interna en la que se cuidará, además del contenido, el vocabulario y las imágenes. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son conocidos por toda la plantilla.
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL - Garantizar y mejorar los derechos reconocidos legalmente en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo. Sensibilizar en la corresponsabilidad del hombre y la mujer en las tareas cotidianas del entorno familiar.
- VIOLENCIA DE GÉNERO - Facilitar la seguridad y protección de las mujeres víctimas de violencia de género mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.
- SALUD LABORAL - Proteger el embarazo y la maternidad e incluir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- RETRIBUCIÓN - Establecer medidas para garantizar la igualdad de retribución de hombre y mujeres por el desempeño de trabajo de igual nivel/valor.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO - Mantener un entorno de trabajo que evite el acoso sexual y por razón de sexo a través de medidas de prevención y estableciendo los cauces para denuncias o reclamaciones por parte de las personas que hayan sido objeto del mismo.
- Otro: _____

20. ¿Estaría interesado en recibir asesoramiento a través de los convenios de colaboración que la Dirección General de Trabajo firma con los agentes sociales?*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

21. Aunque la empresa no disponga todavía de plan de igualdad, probablemente habrá implantado alguna buena práctica que quiera destacar:

Le agradecemos la colaboración prestada y le invitamos a que nos haga llegar el plan de igualdad o su actualización a las siguientes direcciones: trabajo@aragon.es y rll.trabajo@aragon.es

Deja de rellenar este formulario.

Le agradecemos la colaboración prestada y le invitamos a que nos haga llegar el plan de igualdad, en el momento en que lo tenga aprobado, a las siguientes direcciones: trabajo@aragon.es y rrii.trabajo@aragon.es

Con la tecnología de
 Google Forms