

ANNEX 2

RESULTATS DEL QÜESTIONARI

ALS PROFESSIONALS

2017-2021

SUMAR SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SL



SERVEIS PÚBLICS
D'ACCIÓ SOCIAL
DE CATALUNYA, S.L.

TAULA DE CONTINGUT

1.Introducció	3
1.1. Justificació	3
1.2. Objectius	4
2. Nota metodologia	5
2.1. Treball de camp	5
2.2. Qüestionari	7
2.3. Representativitat i fiabilitat	9
3. Resultats	10
3.2. Resultats globals	10
3.2. Resultats simbòlics entre gèneres	17
3.3. Resultats simbòlics entre altres conceptes.	21
4.Resum-conclusió	23
5. Annex 1. Model de qüestionari	24

1. INTRODUCCIÓ.....

1.1. Justificació

Vist la voluntat de l'empresa SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. d'iniciar un projecte d'elaboració, implementació i seguiment d'un Pla d'Igualtat de Gèneres per tal de eradicar o evitar qualsevol tipus de discriminació de gèneres que pugui estar present a la organització, així com prevenir-ho en tots els àmbits laborals, cal iniciar-lo a partir de l'elaboració d'un anàlisi detallat i específic de com es troba l'empresa en termes d'igualtat de gènere. Es considera necessari conèixer la opinió dels treballadors i treballadores de l'empresa en relació al concepte de discriminació de gènere.

Aquest anàlisi exhaustiu de la situació actual de l'empresa ens mostra quins són els àmbits on existeix discriminació o diferenciació entre gèneres.

Malgrat l'anàlisi mitjançant les dades de la base de dades de l'empresa i la recerca i documentació de la pràctica de la organització pot aportar molta informació rellevant i útil per a la realització d'aquest anàlisi de diagnosi, també es considera essencial conèixer la opinió dels treballadors i treballadores de l'empresa en l'àmbit de la igualtat o discriminació de gèneres de SUMAR.

En aquest sentit, per tal de conèixer la opinió dels treballadors/es, i a l'hora, fer-los participis d'aquest projecte d'elaboració del Pla d'Igualtat s'elabora un qüestionari (adjunt a l'annex 1) dirigit a tots els treballadors i treballadores de l'empresa que vulguin contestar-lo i participar, amb la finalitat de mostrar-nos quina és la percepció que en tenen respecte d'aquest ítem, si tenen interès o consciència en els termes relacions a la igualtat i discriminació de gènere, si en ocasions s'han pogut sentir discriminats i si creuen d'utilitat la iniciació d'aquest projecte de Pla d'Igualtat.

1.2. Objectius

Els principals objectius que té el qüestionari elaborat són els que es detallen a continuació:

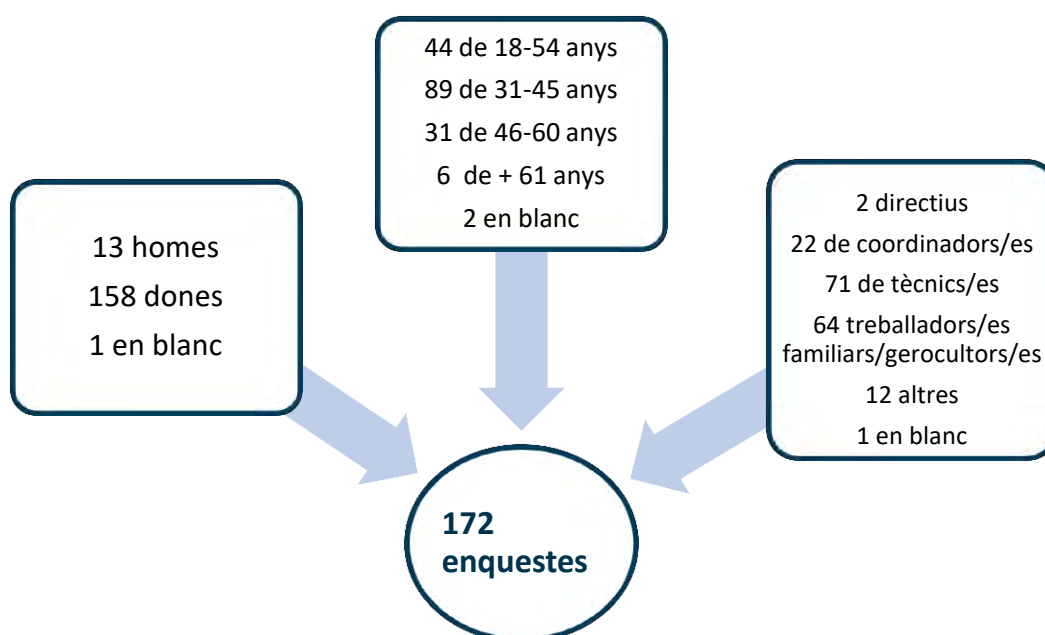
1. Conèixer la opinió dels treballadors/es respecte de la igualtat i/o discriminació de gènere a l'empresa i respecte la elaboració d'un pla d'igualtat.
2. Conèixer si els treballadors/es s'han pogut sentir discriminats en alguna ocasió a l'empresa.
3. En cas afirmatiu, conèixer quin àmbit és el que consideren que pot existir més discriminació pe raó de gènere.
4. Conèixer si els treballadors donen importància al factor de igualtat de gènere a la seva empresa.
5. Fer partícips a tots els treballadors/es al projecte d'elaboració del pla d'igualtat i possibilitar la participació a tots aquells que ho desitgin.

2. NOTA METODOLOGICA.....

2.1. Treball de camp

Per realitzar el treball de camp es va realitzar un qüestionari i se'ls hi va enviar a tots els treballadors i treballadores de l'empresa. Es va enviar el qüestionari a tots els directors i directores de centre i es va sol·licitar que ho fessin arribar a tots els treballadors i treballadores i es va insistir en la importància de la seva col·laboració.

Els detalls més rellevants de les xifres es detallen tot seguit:



El qüestionari es va enviar electrònicament, eren quatre pàgines, on hi havia una breu explicació de la justificació del qüestionari i al forma de compliment.

A la següent taula es descriu el resum metodològic.

Característica	Valor
Participants	172 persones
Delimitació	Treballadors/es SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L..
Inici treball de camp	Desembre 2015
Fi treball de camp	Maig 2016
Participació	60% - 70%
Qüestionari	Paper i electrònica
Temps necessari aproximat	10 minuts
Introducció de dades	Manual
Fiabilitat	Alta

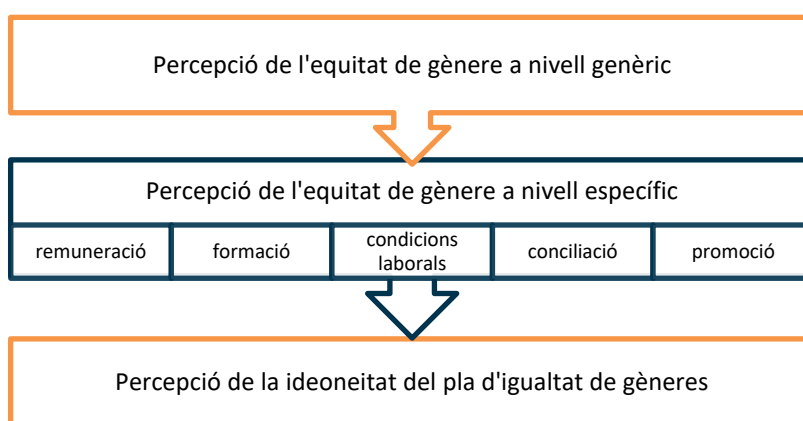
2.2. El qüestionari

Es va elaborar, inicialment, un qüestionari, amb la idea principal que aportés informació de cadascun dels ítems a tractar. Es va considerar molt rellevant també, que aclarís si els treballadors/es detectaven algun tipus de discriminació, o si detectaven alguna diferenciació però no ho consideraven discriminació o si no detectaven ni diferenciació ni discriminació.

El qüestionari es va realitzar a partir d'altres qüestionaris i treballs previs existents en el sector, a partir de l'objecte i requeriments de treball i a partir de l'experiència i coneixements de l'equip de Gestió de Persones, Qualitat i Comunicació de l'empresa.

El qüestionari es pot veure íntegrament a l'annex 1 del present document.

Es tracta, doncs, d'un qüestionari de 41 qüestions, dividides en funció del següent:



En aquest sentit, s'entén per la percepció a nivell genèric com la percepció que tenen els treballadors/es de la discriminació de gènere a l'empresa a nivell genèric i sense entrar en detall de cadascun dels ítems concrets.

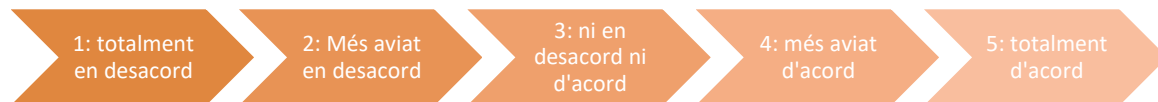
En primer lloc aquest apartat volia detectar si els treballadors/es tenen consciència i preocupació cap el factor d'igualtat o discriminació a l'empresa.

I en segon lloc, aquest apartat responia a la qüestió de si els treballadors/es consideraven, que a nivell genèric podria existir discriminació a l'empresa, o si, potser es podria tractar únicament d'una diferenciació que no es deuria a motius discriminatoris sinó a raons alienes al gènere.

I s'entén per la percepció a nivell específic, com l'entrada en detall a cadascun dels àmbits on podria existir discriminació a la organització, i a partir d'aquí, detectar àmbit per àmbit, si les

respostes en porten a unes conclusions a favor o en contra de l'existència de discriminació a l'empresa.

Pel que fa a l'escala de valors, es va estipular la següent:



2.3. Representativitat i fiabilitat

La taula que es mostra a continuació mostra els valors més destacats en relació a la representativitat i a fiabilitat del qüestionari i dels seus resultats.

Pel que fa a la representativitat, es responen un total de 172 enquestes, que, si ho comparem amb el total de la plantilla, 369 treballadors/es, equival a un 46,61 % de tots els treballadors i treballadores de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L.

D'aquestes 172 enquestes respostes, 13 són de gènere masculí, que si ho comparem amb el total d'homes de SUMAR, 30 homes, equival a un 43,33% del total del col·lectiu masculí.; i 158 són de gènere femení, que si ho comparem amb el total de dones de SUMAR, 339 dones, equival a un 46,61% del total del col·lectiu femení.

Aquestes dades, fan que es pugui afirmar que han participat en el present anàlisi i per tant en l'elaboració del pla d'igualtat, gairebé la meitat dels professionals de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L.

Per tot l'explicitat es pot afirmar que el present anàlisi i estudi té una bona representativitat dels professionals de l'empresa i que les escales que es van utilitzar en el qüestionari són fiables i per tant, estan coordinats amb l'objecte de l'anàlisi.

TAULA EXPLICATIVA REPRESENTATIVITAT I FIABILITAT DE L'ANÀLISI	
CONCEPTE	VALORS
Representativitat gènere femení	46,61 %
Representativitat gènere masculí	43,33 %
Representativitat total	46,61 %

3. RESULTATS.....

3.1. Resultats globals

Els resultats globals corresponen als gràfics 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 7.

Del gràfic 1 s'extreu que existeix una certa tendència negativa pel que fa la preocupació de la plantilla en relació a la discriminació de gèneres atès que únicament el 18% de les persones enquestades afirmen sentir preocupació per aquest factor. Lligat a aquest fet, més d'un 75% de les persones enquestades consideren que no existeix discriminació entre gèneres a l'empresa. Així mateix s'observa que, l'alta presència de dones a l'empresa comporta que, la majoria de les persones enquestades considerin que es tracta d'una diferenciació important i significativa de gèneres però que ho associïn a motius aliens a la discriminació (72%).

Entre les justificacions més utilitzades d'aquesta diferenciació entre el nombre de professionals de gènere femení i de gènere masculí a l'empresa es troben: el sector de l'activitat, estudis més presenciat per dones, feines històricament associades a les dones, etc.

Del gràfic 2 es pot observar el percentatge de persones enquestades que consideren que a l'empresa si que pot existir tractes discriminatoris entre homes i dones (únicament el 10% que podria ampliar-se fins el 18%), i per tant es pot afirmar que hi ha una alta tendència negativa cap aquesta concepció.

Del gràfic 2 també s'observa una alta tendència en considerar la presència de diferenciació de gèneres a l'empresa (72% de les persones enquestades) però d'acord amb les dades del mateix gràfic s'observa que, generalment, no ho associen a tractes discriminatoris, ja que com s'ha esmentat anteriorment, únicament el 10% de les persones enquestades considera que podria existir discriminació entre gèneres.

Cal destacar, fent referència al **gràfic 3** i **gràfic 4**, que d'aquest 10% (fins el 18%) de les persones enquestades que consideren que sí que existeix discriminació de gèneres a l'empresa, la promoció destaca com l'ítem considerat major discriminatori, seguit de la selecció de personal i la conciliació de la vida personal i laboral (72%, 62%, 59% del col·lectiu que considera que pot existir discriminació, respectivament).

En relació amb el **gràfic 5**, es qüestiona als treballadors/es si en alguna ocasió ells o elles s'havien sentit discriminats o discriminades per raó de gènere. Tal i com es pot veure en el gràfic, en els dos pitjors dels casos, només un 5% i un 8% dels enquestats contesten afirmativament, que han pogut sentir-se discriminats en termes de llenguatge sexista i en

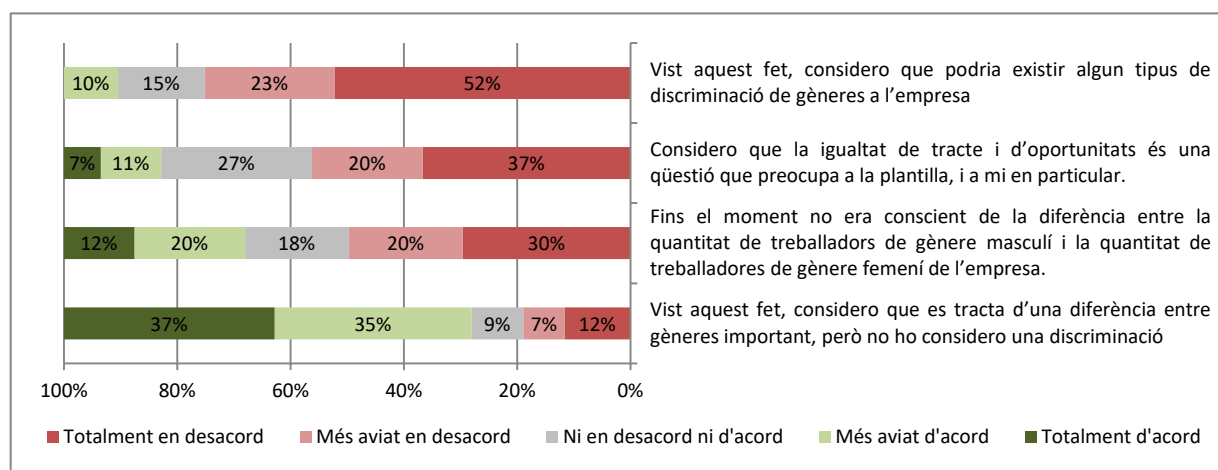
termes de promoció interna, respectivament. Com es pot veure, es tracta de percentatges mínims i la majoria dels enquestats contesten que no s'havien sentit discriminats en cap cas.

Pel que fa al **gràfic 6**, es detallen preguntes més concretes de discriminació i diferenciació per cada àmbit laboral per tal de determinar en quin dels àmbits les persones es podien sentir discriminades, tot i que potser no en tinguessin la percepció.

Els resultats mostren que hi ha una tendència altament negativa de percepció de discriminació en els àmbits esmentats. Novament, les persones que responen el qüestionari mostren una tendència afirmativa pel que fa a la percepció de diferenciació a l'empresa però no ho associen a cap discriminació. Tot i això, pel que fa a les qüestions discriminatòries, els àmbits on hi ha respostes més afirmatives a favor de la discriminació de gènere és en la promoció i en la selecció de personal, no obstant, cal apuntar que són dades poc significatives ja que són resultats inferiors al 15% de les persones enquestades.

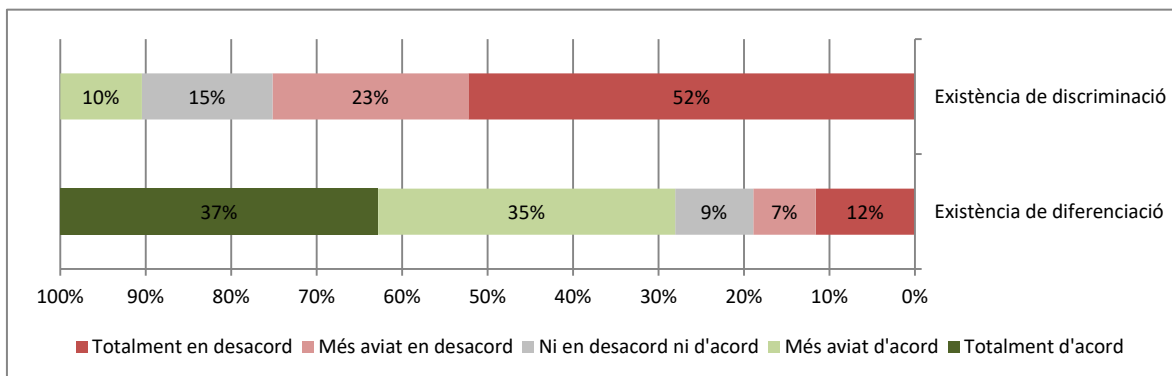
Finalment, en relació al **gràfic 7**, es pot observar que la tendència a favor del Pla d'Igualtat és més positiva que negativa, malgrat hi ha un alt percentatge de treballadors/es que han respost sense determinació a favor ni en contra (entre un 22% i un 44%). D'acord amb els resultats extrets es pot observar que, l'afirmació que els treballadors/es consideren més afirmativa és la que disposa que un pla d'igualtat milloraria la imatge global de l'empresa i la responsabilitat social corporativa (51% dels enquestats), enfront a l'afirmació de que les desigualtats i discriminacions afecten al rendiment dels treballadors/es, que ha estat la considerada menys afirmativa amb únicament un 21% de les respostes a favor.

Gràfic 1: *Percepció de l'equitat de gènere a nivell general.*



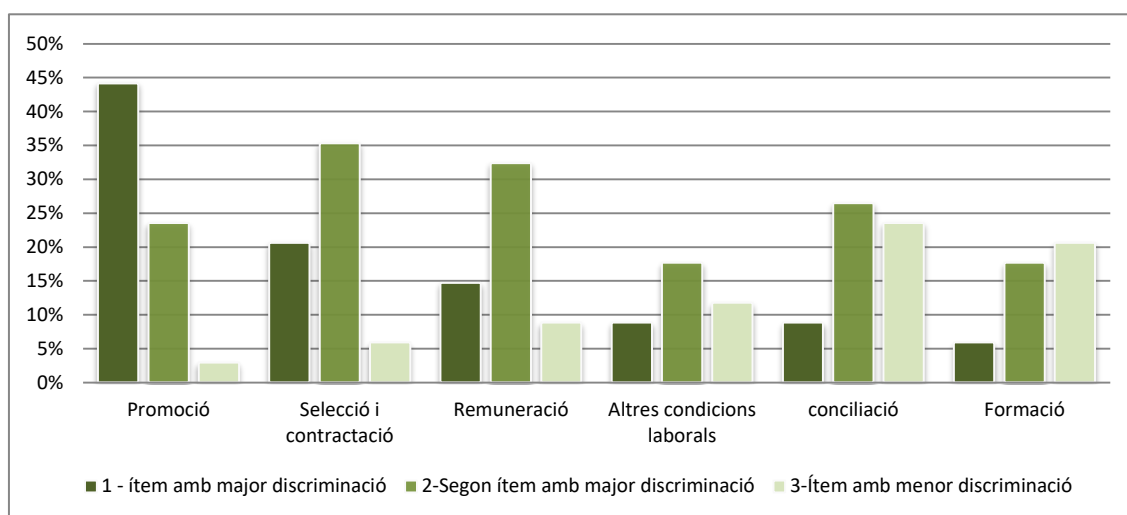
Font: *Elaboració pròpia*

Gràfic 2: Consideració d'existència de discriminació o diferenciació



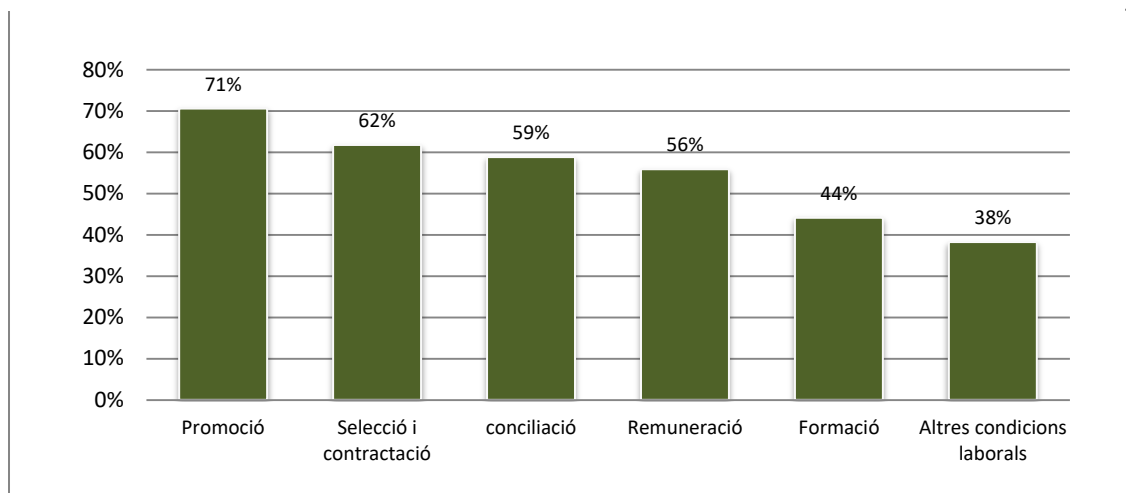
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 3. Valoració de la discriminació de cada ítem



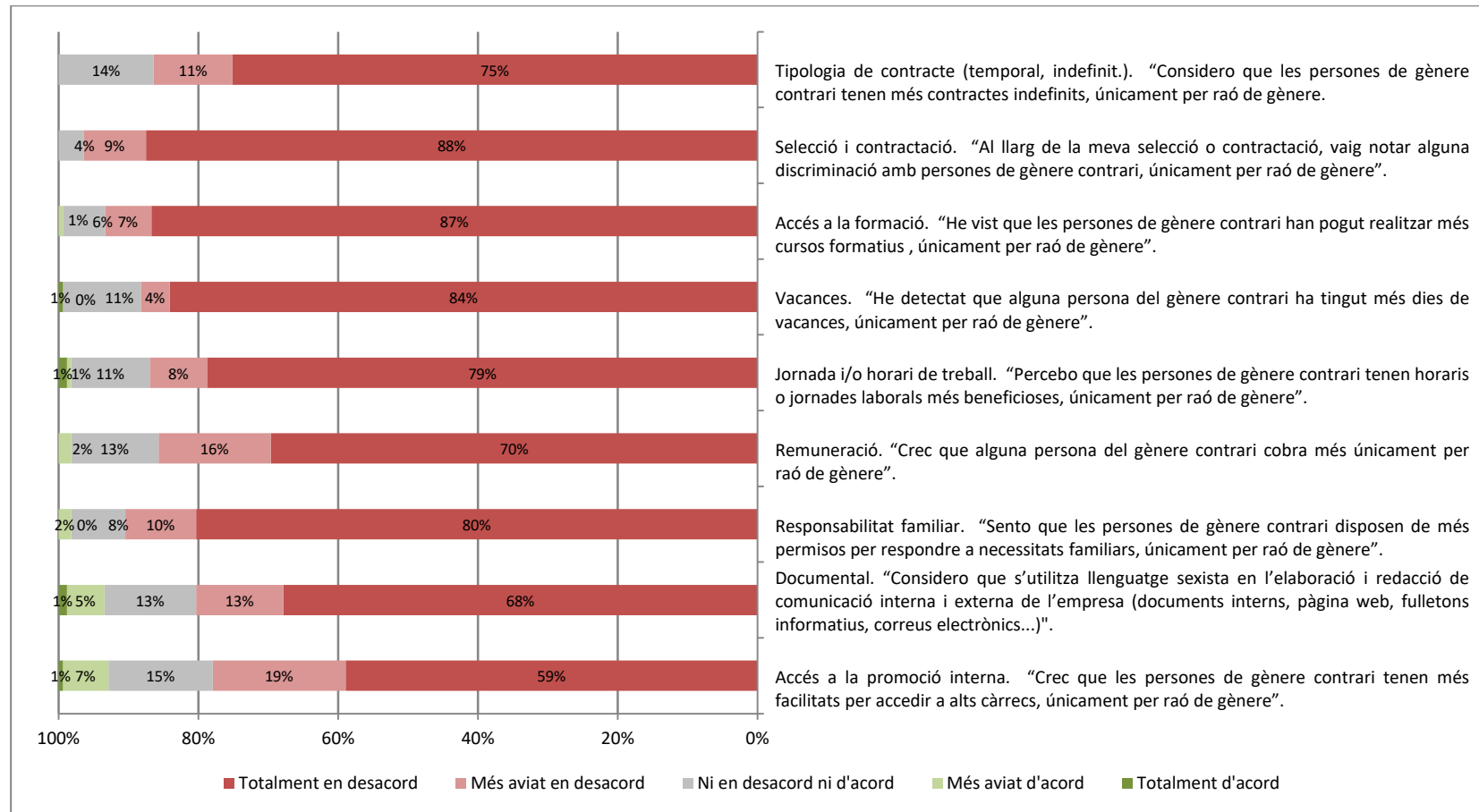
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 4. Sumatori i relació de l'ítem amb major discriminació



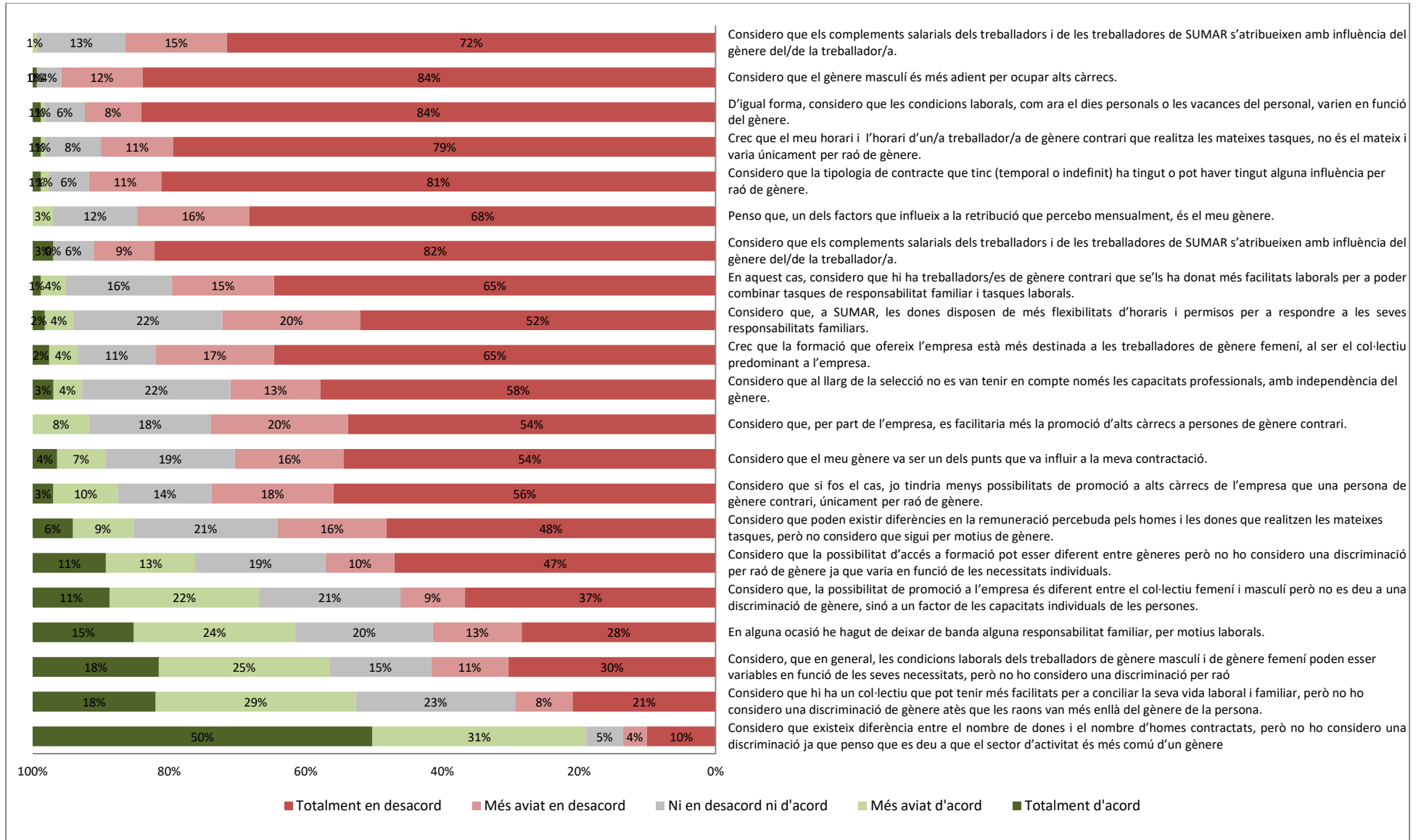
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 5. En quin grau els/les treballadors/es s'han sentit discriminats, personalment, per raó de gènere.



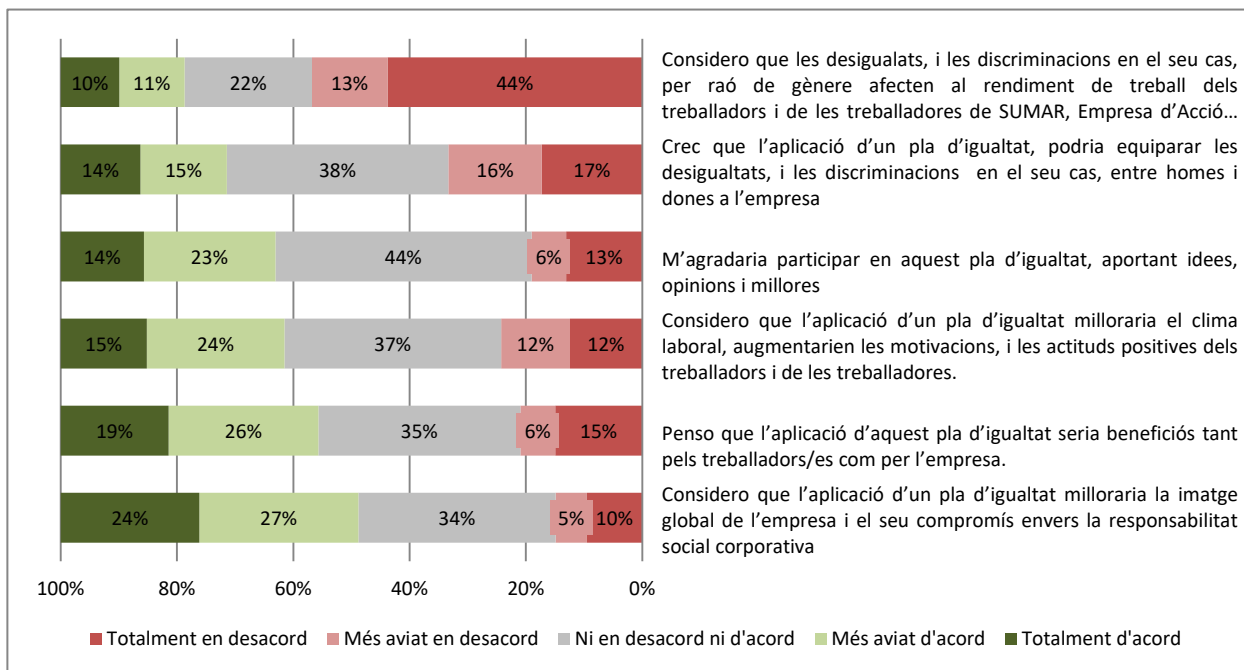
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 6: Percepció de l'equitat de gènere a nivell específic per cadascun dels àmbits laborals



Font: Elaboració pròpia

Gràfic 7: Idoneïtat de la creació i aplicació d'un pla d'igualtat



Font: Elaboració pròpia

3.2. Resultats simbòlics diferenciats per gèneres

Els resultats que mostren diferències entre el col·lectiu femení i col·lectiu masculí són, d'acord amb la proba de Mann Whitney de mostres independents, relatius a les següents qüestions:

CONCEPTE	PROBA	INDICADOR
Existència de discriminació	Proba U de Mann-Whitney de mostres independents	,015
Per part de l'empresa es facilitaria més la promoció d'alts càrrecs a persones de gènere contrari	Proba U de Mann-Whitney de mostres independents	,039

Pel que fa a la primera qüestió, **existència de discriminació**, val a dir, en primer lloc, que la tendència de tots els col·lectius que han respost l'enquesta és negativa en relació a aquesta qüestió, i que per tant, la gran majoria de les persones enquestades consideren que no existeix discriminació.

Malgrat això, d'acord amb els resultats es pot afirmar que, les dones obtenen una mitjana de respostes a favor de la discriminació superior a la dels homes, però, d'acord amb el **gràfic 8** si comparem el percentatge sobre el total dones que han respost que sí que consideren que existeix algun tipus de discriminació (aprox. 17 %) amb el percentatge sobre el total d'homes enquestats que consideren que sí que podria existir algun tipus de discriminació (aprox. 46%), els homes en proporció, tindrien més tendència a detectar o percebre discriminacions per raó de gènere que les dones.

Si ens focalitzem en el col·lectiu de treballadors i treballadores que han respost que sí que pot existir algun tipus de discriminació cal diferenciar el següent

D'acord amb els **gràfics 9 i 10**, els homes que han respost que pot existir discriminació a l'empresa, consideren que l'ítem major discriminatori és la selecció de personal, seguit de la conciliació de la vida personal i laboral i seguit de les condicions laborals (83%, 50 % i 50%, respectivament, del col·lectiu masculí que considera que pot existir discriminació) essent els àmbits de formació, promoció professional i remuneració els considerats menys discriminators.

En contraposició, d'acord amb els **gràfics 11 i 12**, les dones que han respost que pot existir discriminació a l'empresa, consideren que l'ítem major discriminatori és el de promoció de personal, seguit de la remuneració i la conciliació de la vida personal i laboral (76%, 62% i 59%, respectivament, del col·lectiu femení que considera que pot existir discriminació) essent els àmbits de formació, accés a la formació i de condicions laborals els menys discriminators.

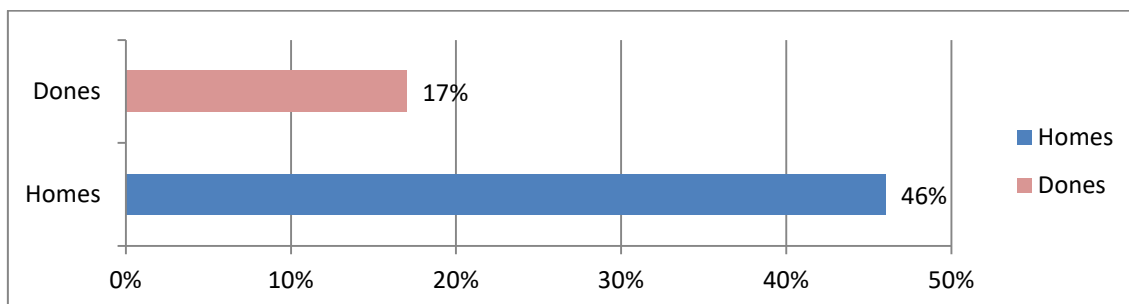
Malgrat aquests resultats, cal recordar que la percepció de la discriminació és mínima, ja que únicament el 10 % dels treballadors/es detecten indicis discriminatoris (1,76 % homes (que suposa un 46,13 % del total d'homes que han respost el qüestionari) i un 8,23 % dones (que suposa un 18,13 % del total de dones que han respost el qüestionari).

En relació a la segona qüestió, es facilitaria més la promoció d'alts càrrecs a persones de gènere contrari, que ha sortit un indicador diferent, segons gèneres, es referent a la promoció a alts càrrecs, on, d'acord amb el que es pot observar en el **gràfic 13**, les dones han tingut ventalls de resposta molt més amplis ja que han respost des de “totalment en desacord” fins a “totalment d'acord”, essent la mitjana 1,85.

En canvi, els homes, han tingut respostes que van des del “totalment en desacord” fins el “ni en desacord ni d'acord” fet que comporta deduir que cap dels homes que ha contestat l'enquesta considera que existeixi discriminació de gènere, essent la mitjana de 1,31.

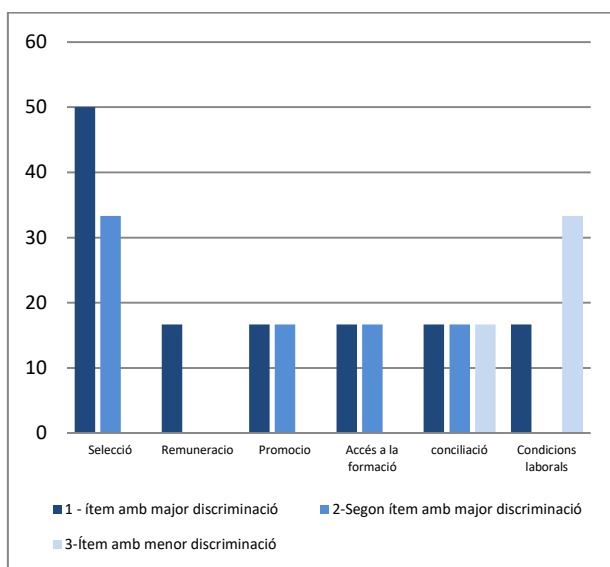
Cal destacar que, sembla que les dues mitjanes 1,31-1,85 no mostrin diferències molt significatives, però val a dir, que es troba justificat atès que aquesta pregunta va ésser contestada per tots els participis, i cal recordar que només el 10 % considera que existeix algun tipus de discriminació. Aquest fet justifica que les mitjanes siguin baixes. No obstant, cal emfatitzar que les respostes de les dones mostren tendència a considerar que per part de l'empresa es facilitaria la promoció d'alts càrrecs al gènere contrari, en contraposició de les respostes dels homes, que es mostren reticents i contraris en aquesta qüestió.

Gràfic 8. Percepció de discriminació



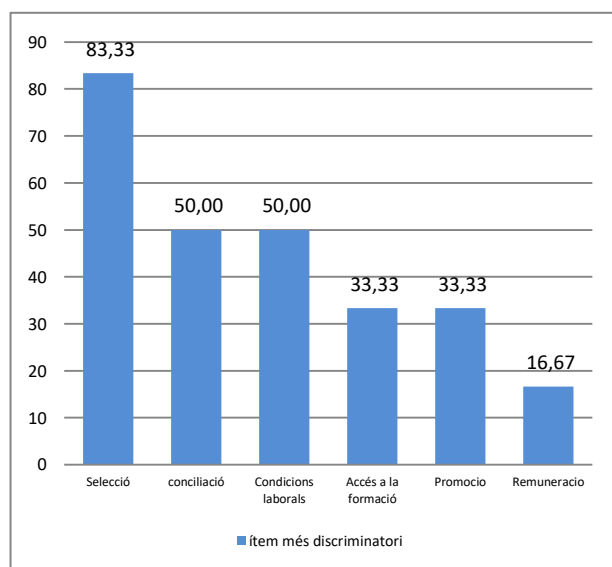
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 9. Valoració de la discriminació homes



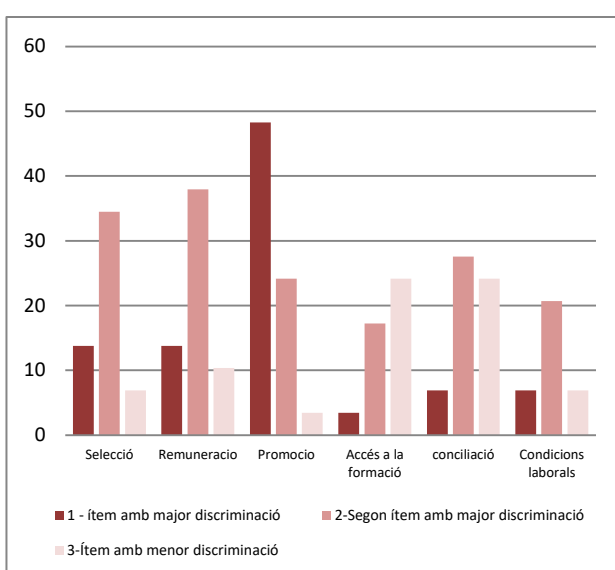
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 10 .Sumatori ítem amb major discriminació homes



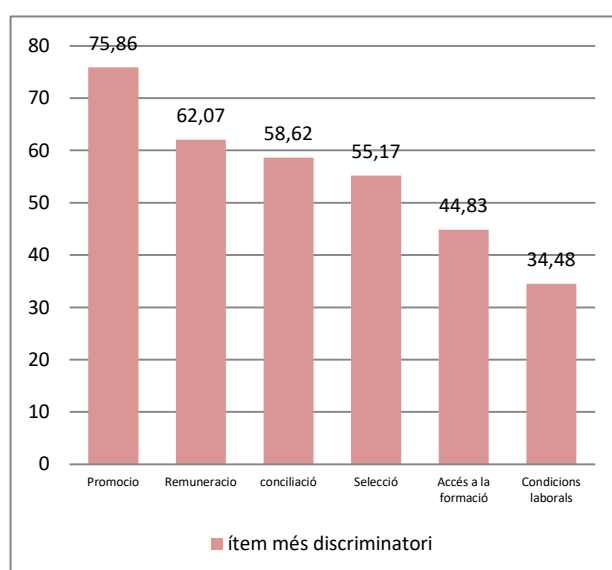
Font: Elaboració pròpia

Gràfic 11. Valoració de la discriminació dones

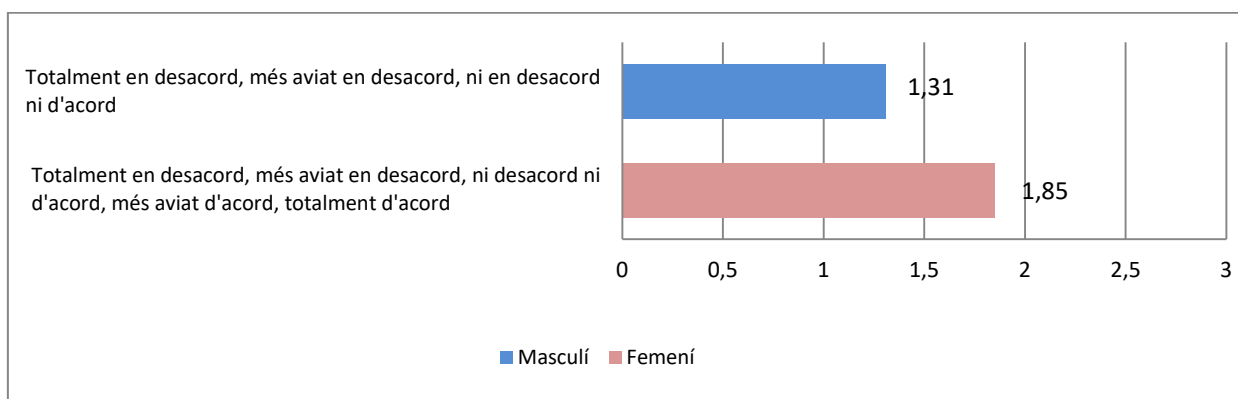


Font: Elaboració pròpia

Gràfic 12. Sumatori ítem amb major discriminació dones



Font: Elaboració pròpia

Gràfic 13. *Promoció interna**Font: Elaboració pròpia*

3.3. Resultats simbòlics i diferenciats per altres conceptes.

D'acord amb els resultats obtinguts, les diferències més simbòliques, que es poden observar en relació a la **categoría profesional** de les persones contractades són en relació amb els conceptes que es detallen a continuació i amb els resultats que es detallen en el següent quadre resum. Cal destacar que aquestes dades s'han extret mitjançant mitjanes en les respostes de cada col·lectiu, i per tant, els nombres que consten entre parèntesis són resultat de les mitjanes corresponents als següents valors 1: *totalment en desacord*; 2: *més aviat en desacord*, 3: *ni en desacord ni d'acord*; 4: *més aviat d'acord*; 5: *Totalment d'acord*.

CONCEPTE	PROBA	IND	CONCLUSIONS
La igualtat de tracte i d'oportunitats és una qüestió que preocupa a la plantilla i a mi en particular	Kruskal-Wallis de mostres independents	,023	Els directius/ives mostren tendència positiva en aquest concepte (5), seguit de les categories professionals com netejadors/es cuiners/es i altres serveis. La categoria de coordinadors/es de centre són els que tenen una tendència més negativa (2,34)
Existeix diferència entre el nombre de dones i homes contractats però no ho considero una discriminació ja que penso que es deu al sector d'activitat	Kruskal-Wallis de mostres independents	,002	El grup de professionals que mostren tendència positiva i encertada enfront aquest concepte són els Directius/ives (5) seguit dels coordinadors/es de centre, enfront als netejadors/es cuiners/es i demés que són els que tenen tendència més neutre (3,45)
Considero que la possibilitat d'accés a formació pot esser diferent entre gèneres però no ho considero una discriminació ja que varia en funció de les capacitats individuals	Kruskal-Wallis de mostres independents	,044	El grup de professionals que mostren tendència positiva i encertada enfront aquest concepte són els Directius/ives (5). La resta de categories professionals mostren una tendència negativa, sobretot pel que fa als tècnics/es (2,10).
Considero que hi ha un col·lectiu que pot tenir més facilitats per a conciliar la seva vida personal i professional, però no ho considero una discriminació de gènere ja que les raons van més enllà del gènere de la persona.	Kruskal-Wallis de mostres independents	,003	El grup de professionals que mostren tendència positiva i encertada enfront aquest concepte són els Directius/ives (5) seguit dels coordinadors/es de centre i TF i gerocultors/es, enfront als tècnics/es que són els que tenen tendència més negativa (2,73).
Considero que la possibilitat de promoció a l'empresa es diferent entre col·lectiu femení i masculí però no es deu a una discriminació de gènere sinó a un factor de capacitats individuals.	Kruskal-Wallis de mostres independents	,001	El grup de professionals que mostren tendència positiva i encertada enfront aquest concepte són els Directius/ives (5) seguit dels coordinadors/es de centre i dels netejadors/es, cuiners/es i demés, enfront als tècnics/es que són els que tenen tendència més negativa (2,21).

D'altra banda, les diferències que es poden observar en relació amb l'edat dels professionals enquestats, analitzats mitjançant les mitjanes de cada col·lectiu, igual que en el cas anterior, i corresponents als següents valors 1: *totalment en desacord*; 2: *més aviat en desacord*, 3: *ni en desacord ni d'acord*; 4: *més aviat d'acord*; 5: *Totalment d'acord*, són en relació als següents ítems i amb els resultats mostrats tot seguit:

CONCEPTE	PROBA	IND	RESULTATS
Considero que al llarg de la selecció no es van tenir en compte només les capacitats professionals amb independència del gènere.	Kruskal-Wallis de mostres independents	,001	En general, tots els ventalls d'edat mostren una tendència negativa cap aquest concepte, no obstant, el ventall d'edat que mostra més desconcert és el de < 61 anys, (3) enfront el de 18-30 anys que són els que mostren una tendència més negativa (1,48).
En alguna ocasió he hagut de deixar de banda alguna responsabilitat familiar per motius laborals.	Kruskal-Wallis de mostres independents	,024	El ventall d'edat que té una tendència més positiva cap aquesta afirmació és de >61 anys (3,83), seguit del col·lectiu de 31-45 anys. I el col·lectiu que mostra tendència més negativa és el comprès entre 18-30 anys (2,48)

4. RESUM - CONCLUSIÓ.....

RESULTATS GLOBS

La preocupació de la plantilla en relació a la discriminació de gèneres es mostra inusual o mínima entre les persones enquestades (únicament es mostra en el 18% enquestats)

Un alt percentatge dels professionals enquestats consideren que no existeix discriminació de gènere a l'empresa i consideren, generalment, que l'alta presència de dones a l'empresa comporta un tracta d'una diferenciació important i significativa de gèneres (+ 72%) però generalment s'associa a motiu aliens a la discriminació (únicament el 10% (fins 18%) considera que podrien existir indicis de discriminació).

D'aquest 10% de les persones enquestades que consideren que sí que existeix discriminació de gèneres a l'empresa, la promoció destaca com l'ítem considerat major discriminatori, seguit de la selecció de personal i la conciliació de la vida personal i laboral (72%, 62% i 59%, respectivament, del col·lectiu que considera que podria existir algun tipus de discriminació)

Pel que fa a les respostes concretes de cadascun dels àmbits, tampoc els enquestats detecten, generalment, indicis discriminatoris. Hi ha una tendència afirmativa en detectar diferenciacions entre gèneres però no ho associen a discriminacions (els àmbits on es poden destacar respostes amb una tendència lleugerament més discriminatòria és en la promoció i en la selecció de personal, no obstant, cal apuntar que són dades poc significatives ja que són inferior al 15% de les persones enquestades.

La tendència a favor del pla d'igualtat és més positiva que negativa, malgrat hi ha un alt percentatge de treballadors/es que han respost sense determinació a favor ni en contra (del 22% al 44%)

RESULTATS PER GÈNERES

La concepció de l'existència de discriminació mostra diferències a destacar entre els resultats dels homes i els resultats de les dones. Malgrat a ambdós gèneres hi ha una tendència negativa al respecte, les dones mostres dècimes percentuals superiors (tot i que, en proporció al nombre total de dones i homes que han contestat el qüestionari, hi ha més homes que detecten algun indicati discriminatori, 46% homes – 17% dones).

Si ens centrem en els professionals que observen indicis discriminatoris, el sector masculí considera que l'ítem més discriminatori és la selecció seguit de la conciliació (83% i 50% respectivament, del col·lectiu masculí que considera que existeix discriminació). I pel que fa al sector femení, considera que l'ítem més discriminatori és la promoció i la remuneració (76% i 62% respectivament, del col·lectiu femení que considera que existeix discriminació)

D'altra banda, l'altra afirmació que varia fa referència a la promoció, on el sector femení mostra una tendència més afirmativa cap a la presència de més facilitats del gènere masculí per accedir a alts càrrecs.

RESULTATS ALTRES CONCEPTE

En relació a les respostes dels professionals que pertanyen a diferents **categories** professionals, en molts dels indicadors que han sortit diferències es pot detectar que els càrrecs Directius mostren una conscienciació o coneixement més elevat de l'existència de diferenciació entre gèneres ja sigui en l'àmbit de la selecció, promoció, conciliació... però no ho associen a motius de discriminació (enfront als tècnics/es que serien els que mostren una tendència més negativa a l'existència de diferenciacions).

En relació als resultats diferents segons les **edats** de les persones enquestades les diferències es basen en la qüestió de si la selecció de personal podria haver estat basada en conceptes independents a les capacitats individuals, on en general totes les edats mostren una tendència negativa, la que mostra més desconcert és el de < 61 anys, enfront el de 18-30 anys que són els que mostren una tendència més negativa.

I l'últim ítem diferenciat, tracta la qüestió de si els treballadors han deixat de banda responsabilitats familiars, per motius laborals, on el col·lectiu 18-30 mostren la tendència més negativa.

ANNEX 1: MODEL QÜESTIONARI.....

ENTREVISTA PERSONAL DE SUMAR, EMPRESA D'ACCIÓ SOCIAL, S.L.

Com percebeu l'equitat de gènere a l'empresa?

SUMAR, Empresa d'Acció Social, destinada a satisfer serveis socials a la ciutadania, compta amb un gran equip de professionals, dels quals, el 90% són de gènere femení, i el 10% són de gènere masculí. Vista aquesta significativa diferència de gèneres, i atès que SUMAR ja compta amb un equip superior als 250 professionals, es requereix la creació i implementació d'un **pla d'igualtat de gèneres**.

Per tal d'iniciar la creació d'aquest pla d'igualtat estem analitzant quines són les situacions on existeix desigualtat o discriminació de gènere a l'empresa. Cal destacar que s'entén per **discriminació de gènere**, el tracte desigual entre homes i dones amb un fonament únic i irracional de gènere, que no és el mateix que **diferenciació o desigualtat de gènere**, que és el tracte desigual entre homes i dones fonamentat en causes objectives i raonables alienes al gènere de la persona.

En aquest sentit, per a completar aquest anàlisi considerem important i oportú conèixer la opinió de tots els treballadors i treballadores de com perceben la equitat o la desigualtat de gènere a l'empresa, i és per aquest motiu que us sol·licitem que contesteu el següent qüestionari, que necessita únicament cinc minuts, i que té per objectiu detectar com percebeu l'equitat, la desigualtat i la discriminació de gènere, i d'aquesta manera, poder emprendre mesures per millorar la situació actual.

En tot cas, el qüestionari serà anònim i per tant, us garantim l'estricta confidencialitat. Les dades recollides mitjançant aquesta enquesta són estrictament confidencials, susceptibles de tractament automàtic i s'utilitzaran únicament per a l'elaboració d'estudis de recerca mitjançant tractament estadístic. Els resultats es presentaran de forma anònima i agregada. Això significa que a partir dels resultats ningú podrà deduir de qui prové la informació. La informació recollida en el qüestionari servirà únicament per a realitzar el pla d'igualtat de l'empresa que serà expressat en números i percentatges i emmagatzemat en un suport de dades, en cap dels casos expressant els noms dels enquestats.

Us donem els nostres agraïments per endavant.

Metodologia de resposta: per tal de contestar l'enquesta, heu de marcar un dels números exposats, en funció del grau de conformitat amb l'afirmació mostrada. Cadascun dels números significa el següent:

1= Totalment en desacord, 2=Més aviat en desacord, 3=Ni en desacord ni d'acord, 4=Més aviat d'acord, 5=Totalment d'acord

Recordeu omplir, també, el següent apartat de dades generals:

DADES GENERALS

Gènere:	☐ Masculí (H)	☐ Femení (D)
Edat:	☐ 18-30	☐ 31-45
	☐ 46 – 60	☐ 61 o més
Ocupació/Lloc treball:		
☐ Directius i directives		
☐ Directors/es o coordinadors/es de centres o serveis		
☐ Tècnics/es (serveis centrals, treballadors/es socials, fisioterapeutes, infermers/es..)		
☐ Treballadors/es familiars i gerocultors/es		
☐ Netejadors/es, cuiners/es i altres serveis.		

1= Totalment en desacord 2=Més aviat en desacord, 3=Ni en desacord ni d'acord, 4=Més aviat d'acord, 5=Totalment d'acord

PART A: PERCEPCIÓ DE L'EQUITAT DE GÈNERE A L'EMPRESA A NIVELL GENERAL

A1. Atesa la diferència entre la quantitat de treballadores de gènere femení (90%) i la quantitat de treballadors de gènere masculí (10%) que treballen actualment a SUMAR, Empresa d'Acció Social, S.L, expresseu la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:

Considero que la igualtat de tracte i d'oportunitats és una qüestió que preocupa a la plantilla, i a mi en particular.	1	2	3	4	5
Fins el moment no era conscient de la diferència entre la quantitat de treballadors de gènere masculí i la quantitat de treballadores de gènere femení de l'empresa.	1	2	3	4	5
Vist aquest fet, considero que podria existir algun tipus de discriminació de gèneres a l'empresa. (Respondre pregunta A2)	1	2	3	4	5
Vist aquest fet, considero que es tracta d'una diferència entre gèneres important, però no ho considero una discriminació. (Respondre pregunta A3)	1	2	3	4	5
Comentaris:					

A2. En el cas de que considereu que **SÍ** que podria existir algun tipus de discriminació entre gèneres, seleccioneu els tres ítems on la discriminació és o penseu que podria ser més significativa i ordeneu-los en funció al següent escalat:

1 2 3

←—————→

Ítem amb major discriminació Ítem amb menor discriminació

Considero que a l'empresa existeix o podria existir discriminació de gènere d'acord amb els següents tres ítems, que marco per ordre, de major (1) a menor discriminació (3):

☐	Selecció i contractació de personal.
☐	Remuneració.
☐	Promoció a alts càrrecs.
☐	Accés a la formació.
☐	Conciliació de la vida personal i laboral.
☐	Altres condicions laborals (Ex: horari, vacances, permisos).
☐	Altres: _____

Comentaris: Exposeu si considereu que la discriminació dels ítems marcats anteriorment és envers els homes o envers les dones:

A3. En el cas de que considereu que **NO** existeix cap tipus de discriminació com explicaríeu aquesta diferència entre el nombre de treballadores de gènere femení i el nombre de treballadors de gènere masculí?

1= Totalment en desacord 2=Més aviat en desacord, 3=Ni en desacord ni d'acord, 4=Més aviat d'acord, 5=Totalment d'acord

PART B: PERCEPCIÓ DE L'EQUITAT DE GÈNERE A L'EMPRESA A NIVELL ESPECÍFIC
US HEU SENTIT, EN ALGUNA OCASIÓ, DIFERENCIATS O DISCRIMINATS PER RAÓ DE GÈNERE A SUMAR?

B1.	Vosaltres en particular, en quin grau us heu sentit discriminats o discriminades per raó de gènere? Expressau la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:				
Selecció i contractació. "Al llarg de la meua selecció o contractació, vaig notar alguna discriminació amb persones de gènere contrari, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Remuneració. "Crec que alguna persona del gènere contrari cobra més únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Tipologia de contracte (temporal, indefinit.). "Considero que les persones de gènere contrari tenen més contractes indefinits, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Jornada i/o horari de treball. "Percebo que les persones de gènere contrari tenen horaris o jornades laborals més beneficioses, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Vacances. "He detectat que alguna persona del gènere contrari ha tingut més dies de vacances, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Accés a la formació. "He vist que les persones de gènere contrari han pogut realitzar més cursos formatius, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Accés a la promoció interna. "Crec que les persones de gènere contrari tenen més facilitats per accedir a alts càrrecs, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Responsabilitat familiar. "Sento que les persones de gènere contrari disposen de més permisos per respondre a necessitats familiars, únicament per raó de gènere".	1	2	3	4	5
Documental. "Considero que s'utilitza llenguatge sexista en l'elaboració i redacció de comunicació interna i externa de l'empresa (documents interns, pàgina web, fulletons informatius, correus electrònics...)".	1	2	3	4	5
Altres:					
Comentaris:					

B2.	SELECCIÓ DE PERSONAL: Expressau la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:				
Considero que el meu gènere va ser un dels punts que va influir a la meua contractació.	1	2	3	4	5
Considero que al llarg de la selecció no es van tenir en compte només les capacitats professionals, amb independència del gènere.	1	2	3	4	5
Considero que existeix diferència entre el nombre de dones i el nombre d'homes contractats, però no ho considero una discriminació ja que penso que es deu a que el sector d'activitat és més comú d'un gènere en concret.	1	2	3	4	5
Comentaris:					

B3.	REMUNERACIÓ: Expressau la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:				
Penso que, un dels factors que influeix a la retribució que percebo mensualment, és el meu gènere.	1	2	3	4	5
Considero que els complementos salarials dels treballadors i de les treballadores de SUMAR s'atribueixen amb influència del gènere del/de la treballador/a.	1	2	3	4	5
Considero que poden existir diferències en la remuneració percebuda pels homes i les dones que realitzen les mateixes tasques, però no considero que sigui per motius de gènere.	1	2	3	4	5
Comentaris:					

B4.	FORMACIÓ: Expressau la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:				
Crec que la formació que ofereix l'empresa està més destinada a les treballadores de gènere femení, al ser el col·lectiu predominant a l'empresa.	1	2	3	4	5
Considero que no he tingut les mateixes oportunitats per accedir a activitats formatives, que els/les treballadors/es de gènere contrari.	1	2	3	4	5
Considero que la possibilitat d'accés a formació pot ésser diferent entre gèneres però no ho considero una discriminació per raó de gènere ja que varia en funció de les necessitats individuals.	1	2	3	4	5
Comentaris:					

1= Totalment en desacord 2=Més aviat en desacord, 3=Ni en desacord ni d'acord, 4=Més aviat d'acord, 5=Totalment d'acord

B5. CONDICIONS LABORALS: Expressen la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:					
Crec que el meu horari i l'horari d'un/a treballador/a de gènere contrari que realitza les mateixes tasques, no és el mateix i varia únicament per raó de gènere.	1	2	3	4	5
D'igual forma, considero que les condicions laborals, com ara el dies personals o les vacances del personal, varien en funció del gènere.	1	2	3	4	5
Considero que la tipologia de contracte que tinc (temporal o indefinit) ha tingut o pot haver tingut alguna influència per raó de gènere.	1	2	3	4	5
Considero, que en general, les condicions laborals dels treballadors de gènere masculí i de gènere femení poden esser variables en funció de les seves necessitats, però no ho considero una discriminació per raó de gènere	1	2	3	4	5
Comentaris:					

B6. CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR: Expressen la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:					
En alguna ocasió he hagut de deixar de banda alguna responsabilitat familiar, per motius laborals.	1	2	3	4	5
En aquest cas, considero que hi ha treballadors/es de gènere contrari que se'ls ha donat més facilitats laborals per a poder combinar tasques de responsabilitat familiar i tasques laborals.	1	2	3	4	5
Considero que, a SUMAR, les dones disposen de més flexibilitats d'horaris i permisos per a respondre a les seves responsabilitats familiars.	1	2	3	4	5
Considero que hi ha un col·lectiu que pot tenir més facilitats per a conciliar la seva vida laboral i familiar, però no ho considero una discriminació de gènere atès que les raons van més enllà del gènere de la persona.	1	2	3	4	5
Comentaris:					

B7. PROMOCIÓ: Expressen la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:					
Considero que si fos el cas, jo tindria menys possibilitats de promoció a alts càrrecs de l'empresa que una persona de gènere contrari, únicament per raó de gènere.	1	2	3	4	5
Considero que, per part de l'empresa, es facilitaria més la promoció d'alts càrrecs a persones de gènere contrari.	1	2	3	4	5
Considero que el gènere masculí és més adient per ocupar alts càrrecs.	1	2	3	4	5
Considero que, la possibilitat de promoció a l'empresa és diferent entre el col·lectiu femení i masculí però no es deu a una discriminació de gènere, sinó a un factor de les capacitats individuals de les persones.	1	2	3	4	5
Comentaris:					

PART C: PLA D'IGUALTAT EMPRESARIAL

C1. Vista la diferència entre la quantitat de treballadores de gènere femení i la quantitat de treballadors de gènere masculí, expressen la vostra opinió en relació a les següents afirmacions:					
Crec que l'aplicació d'un pla d'igualtat, podria equiparar les desigualtats, i les discriminacions en el seu cas, entre homes i dones a l'empresa.	1	2	3	4	5
Considero que les desigualtats, i les discriminacions en el seu cas, per raó de gènere afecten al rendiment de treball dels treballadors i de les treballadores de SUMAR, Empresa d'Acció Social, S.L.	1	2	3	4	5
Penso que l'aplicació d'aquest pla d'igualtat seria beneficiós tant pels treballadors/es com per l'empresa.	1	2	3	4	5
Considero que l'aplicació d'un pla d'igualtat milloraria el clima laboral, augmentarien les motivacions, i les actituds positives dels treballadors i de les treballadores.	1	2	3	4	5
Considero que l'aplicació d'un pla d'igualtat milloraria la imatge global de l'empresa i el seu compromís envers la responsabilitat social corporativa	1	2	3	4	5
M'agradaria participar en aquest pla d'igualtat, aportant idees, opinions i millores	1	2	3	4	5
Comentaris:					

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.



SERVEIS PÚBLICS
D'ACCIÓ SOCIAL
DE CATALUNYA, S.L.