



# MODELO DE CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL

DOCUMENTO Nº 9

## Selección y contratación

### Información cuantitativa

<b>Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad</b>				
<b>Cargos de responsabilidad</b> (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>				
<b>Otros puestos de trabajo</b> (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	<b>Nº mujeres en ese nivel</b>	<b>Nº hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>				
<b>TOTAL PLANTILLA</b>				

**Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad**

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	<b>Fecha</b>								
	<b>Puesto</b>								
		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
	<b>Búsqueda específica de candidaturas de mujeres</b>								
Anuncios	<b>Mención expresa a mujeres/hombres</b>								
	<b>Contenido no sexista</b>								
	<b>Contenido sexista</b>								
	<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	<b>Total candidaturas recibidas</b>								
	<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas</b> (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Personas contratadas							
Personas responsables de la selección								
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)

	Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		Fecha							
Puesto									
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	<b>Total candidaturas recibidas</b>								
	<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	<b>Personas contratadas</b>								
	<b>Personas responsables de la selección</b>								
	<b>¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>

**Información sobre los cuatro últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)**

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	<b>Fecha</b>								
	<b>Puesto</b>								
		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
	<b>Búsqueda específica de candidaturas de mujeres</b>								
Anuncios	<b>Mención expresa a mujeres/hombres</b>								
	<b>Contenido no sexista</b>								
	<b>Contenido sexista</b>								
	<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	<b>Total candidaturas recibidas</b>								
	<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>								
Prueba 1									
Prueba 2									

	Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Prueba 3									
	<b>Personas contratadas</b>								
	<b>Personas responsables de la selección</b>								
	<b>¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>

### Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sí	No
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más mujeres que hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:</b>		
Prensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Promoción

### Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Hace dos años					
Hace tres años					
Hace cuatro años					
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo					
Mando intermedio					
Nivel técnico					
Nivel administrativo					
Nivel operario					

N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría					
Promoción con cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Promoción vinculada a dedicación exclusiva					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar					
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa					

Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Hasta 5 años (incluidos)					
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)					
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años					
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años					
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																													
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio						Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario							
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%		
Nivel directivo																													
Nivel intermedio																													
Nivel técnico																													
Nivel administrativo																													
Nivel operario																													

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Personas promocionadas con responsabilidades familiares								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

### Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Formación

### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%

Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

### Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>