**Anexo IV.** **Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal**

#### Selección y contratación

Información cuantitativa

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

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** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **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 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Por servicios de empleo |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | De la propia organización |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Otros |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Total candidaturas recibidas** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Candidaturas preseleccionadas para las pruebas** (identificar el tipo de prueba) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **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 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Por servicios de empleo |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | De la propia organización |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Otros |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Total candidaturas recibidas** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Candidaturas preseleccionadas para las pruebas** (identificar el tipo de prueba) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **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 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** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **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 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Por servicios de empleo |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | De la propia organización |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Otros |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Total candidaturas recibidas** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Candidaturas preseleccionadas para las pruebas** (identificar el tipo de prueba) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prueba 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **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 cualitativa

|  | **Sí** | **No** |
| --- | --- | --- |
| La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a: | | |
| Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH. |  |  |
| Criterios de cada departamento. |  |  |
| No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios. |  |  |
| En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado. |  |  |
| Otros: | | |
| Las personas encargadas de realizar la selección son: | | |
| Personal directivo |  |  |
| Equipo de recursos humanos |  |  |
| Responsables de los departamentos |  |  |
| Equipo externo a la empresa |  |  |
| Otros: | | |
| Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto: |  |  |
| Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres: |  |  |
| En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas: | | |
| Entrevista personal |  |  |
| Test psicotécnico |  |  |
| Otros: | | |
| Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres: |  |  |
| En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata: |  |  |
| En términos generales… | | |
| Llegan más currículos de hombres que de mujeres |  |  |
| Llegan más currículos de mujeres que de hombres |  |  |
| Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres |  |  |
| Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección |  |  |
| Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección |  |  |
| Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso |  |  |
| Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa |  |  |
| Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa |  |  |
| Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa |  |  |
| Se seleccionan más hombres que mujeres |  |  |
| Se seleccionan más mujeres que hombres |  |  |
| La selección de mujeres y hombres está equilibrada |  |  |
| Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo: | | |
| Prensa |  |  |
| Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet |  |  |
| 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 |  |  |
| Otros: | | |
| Se utilizan imágenes no sexistas en la información |  |  |
| Se utiliza lenguaje no sexista |  |  |

#### 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 |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos** | **Nº de personas** | **Mujeres** | | **Hombres** | |
| **Nº** | **%** | **Nº** | **%** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones** | **Nº de personas** | **Mujeres** | | **Hombres** | |
| **Nº** | **%** | **Nº** | **%** |
| 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 |  |  |  |  |  |
| **Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción** | **Nº de personas** | **Mujeres** | | **Hombres** | |
| **Nº** | **%** | **Nº** | **%** |
| 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. |  |  |
| Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción. |  |  |
| 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. |  |  |
| Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto. |  |  |
| Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. |  |  |
| La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. |  |  |
| Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica. |  |  |
| El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva. |  |  |
| La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona. |  |  |

#### 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. |  |  |
| La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres. |  |  |
| Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. |  |  |
| En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada. |  |  |
| 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. |  |  |

## 