



**empresas**  
ASESORAMIENTO PARA LA  
**igualdad**

# CUESTIONARIOS TÉCNICOS I

(Check-list)

¿Cómo mido la situación de igualdad  
en mi empresa?

## INTRODUCCIÓN

Los cuestionarios técnicos (o check-list), son una herramienta que complementan al Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, a través de la web de [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es).

En total son 8 cuestionarios rápidos, que servirán a las empresas para conocer su situación en el ámbito de la igualdad, comprobar su evolución, e identificar sus necesidades en esta materia.

## PRESENTACIÓN

Este primer cuestionario, cuyo título es “¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?”, servirá de apoyo a la recogida de información para la realización de la fase de diagnóstico, y para que el personal directivo de la entidad contemple su punto de partida sobre el ámbito de igualdad, ya no sólo a nivel cuantitativo, sino también de cuáles son los puestos que ocupan las mujeres, y cómo son los métodos y procedimientos que utilizan en lo referente a la política de contratación, la política salarial de la empresa, la formación, protocolo a seguir en caso de acoso sexual, etc.



## ¿CÓMO MIDO LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN MI EMPRESA?

**1. Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, en donde se manifieste la igualdad como principio estratégico para la compañía?**

*(Por ejemplo en el plan de empresa, en la definición de su misión, visión y valores, en su memoria de actividades, en su página web, etc...)*

- A. Sí .....1 punto  
B. No .....0 puntos

**2. ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla?**

*(Se considera afirmativo si ninguno de los dos sexos representa menos del 40% o más del 60%)*

- A. Sí (relación 40/60) .....1 punto  
B. Hay más hombres (Más del 60%) .....0 puntos  
C. Hay más mujeres (Más del 60%) .....0 puntos

**3. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por departamentos?**

*(Adaptar en caso necesario a la realidad de su empresa?)*

### **3.1. Departamento de RRHH**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto  
B. Más mujeres .....0 puntos  
C. Más hombres .....0 puntos

### **3.2. Departamento económico-financiero**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto  
B. Más mujeres .....0 puntos  
C. Más hombres .....0 puntos

### **3.3. Departamento comercial**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto  
B. Más mujeres .....0 puntos  
C. Más hombres .....0 puntos

### **3.4. Departamento de administración**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto  
B. Más mujeres .....0 puntos  
C. Más hombres.....0 puntos

### 3.5. Departamento de informática

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres..... 0 puntos
- C. Más hombres..... 0 puntos

### 3.6. Departamento de producción

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos

### 3.7. Departamento de marketing y comunicación

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos

## 4. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por puestos?

### 4.1. Servicios generales (mantenimiento, limpieza, seguridad, logística...)

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos

### 4.2. Puestos administrativos (auxiliares / secretariado)

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos

### 4.3. Puestos técnicos (de todos los departamentos: RRHH, financiero, producción, informática, comunicación, comercial)

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos

### 4.4. Puestos de mandos intermedios

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos

### 4.5. Puestos directivos

- A. Igual (relación 60/40)..... 1 punto
- B. Más mujeres ..... 0 puntos
- C. Más hombres ..... 0 puntos



#### 4.6. Consejo de administración

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres.....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

#### 5. Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa de la empresa (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...)

- A. Sí, en todos .....2 puntos
- B. Sí, en algunos .....1 punto
- C. No .....0 puntos

#### 6. Las personas que intervienen en los procesos de selección ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?

- A. Sí, todas .....2 puntos
- B. Algunas.....1 punto
- C. Ninguna.....0 puntos

#### 7. En los procesos de selección que se realizan en la empresa ¿se aseguran candidaturas paritarias (mismo número de candidaturas masculinas/ femeninas)?

- A. Sí, para todos los puestos vacantes .....2 puntos
- B. En algunos casos en donde se comprueba menor representación de un sexo.....1 punto
- C. No .....0 puntos

#### 8. En los procesos de selección, las pruebas, entrevistas, test, cuestionarios, etc... ¿la valoración se realiza en base a procedimientos que midan las competencias de la persona de forma objetiva?

- A. Sí, se puntúa cada candidatura en base a criterios definidos y totalmente objetivos.....2 puntos
- B. Se intenta, pero hay un componente subjetivo en el proceso .....1 punto
- C. No se tiene en cuenta, la selección se realiza en base a la percepción general en la entrevista personal.....0 puntos



**9. ¿Los contratos con carácter temporal de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?.**

- A. Existe una proporción similar de la contratación temporal entre hombres y mujeres de la empresa (40%-60%)..... 1 punto
- B. Las mujeres representan más del 60% de los contratos temporales.....0 puntos
- C. Los hombres representan más del 60% de los contratos temporales.....0 puntos

**10. ¿Los contratos con carácter indefinido recaen más en los hombres o en las mujeres?.**

- A. Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos (40%-60%)..... 1 punto
- B. Más del 60% de la contratación indefinida recae en los hombres.....0 puntos
- C. Más del 60% de la contratación indefinida recae en las mujeres .....0 puntos

**11. ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratados hombres?**

- A. Sí.....0 puntos
- B. No ..... 1 punto

**12. ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratadas mujeres?**

- A. Sí.....0 puntos
- B. No ..... 1 punto

**13. Política salarial: En la empresa ¿la retribución media mensual de los hombres es igual que la retribución media mensual de las mujeres?**

*(Se calcula de la siguiente manera: Sumar todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia del trabajador o trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todos los trabajadores, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de éstos y éstas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.)*

- A. Sí..... 1 punto
- B. No, la retribución media de las mujeres es menor .....0 puntos
- C. No, la retribución media de los hombres es menor ...0 puntos



**14. Si se suma el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la empresa ¿mujeres y hombres reciben la misma cantidad?**

*(Se entiende por compensación extra salarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.)*

- A. Sí .....1 punto
- B. No, el valor de los incentivos y complementos es menor en la mujeres .....0 puntos
- C. No, el valor de los incentivos y complementos es menor en los hombres .....0 puntos

**15. ¿Cómo es la distribución salarial entre mujeres y hombres por tramos de retribución?**

**15.1. Menos de 7.200 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.2. Entre 7.200 y 12.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.3. Entre 12.001 y 14.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.4. Entre 14.001 y 18.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.5. Entre 18.001 y 24.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.6. Entre 24.001 y 30.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.7. Entre 30.001 y 36.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos



**15.8. Entre 36.001 y 45.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**15.9. Más de 45.001 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40).....1 punto
- B. Más mujeres .....0 puntos
- C. Más hombres .....0 puntos

**16. Si en los cuatro últimos años ha habido promociones en la empresa ¿Cuál ha sido su distribución?**

- A. Por igual (60/40).....1 punto
- B. Más hombres.....0 puntos
- C. Más mujeres.....0 puntos

**17. El proceso de promoción en la empresa es:**

- A. Abierto: se comunica a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción.....1 punto
- B. Cerrado: la dirección de la empresa propone a la persona más adecuada para el puesto .....0 puntos

**18. ¿El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras?**

*(Se considera que existe un horario conciliador -o flexibilidad horaria- si no se alarga más de las 17.00 de la tarde)*

- A. Sí.....2 puntos
- B. Sí, aunque en muchas ocasiones se alarga por exceso de trabajo .....1 punto
- C. No .....0 puntos

**19. ¿Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y se procura no se extiendan más allá del horario de salida?**

- A. Sí, se hacen en horarios adecuados a la jornada.....2 puntos
- B. La mayoría de las veces no ó la reunión se extiende y no se respeta la hora de finalización de la jornada .....1 punto
- C. Casi nunca o nunca se hace en horario de jornada laboral .....0 puntos



**20. ¿Existe en la empresa alguna medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el personal?**

- A. Flexibilidad de entrada y salida .....1 punto
- B. Teletrabajo .....1 punto
- C. Reducciones de jornada  
(más allá de las establecidas por ley) .....1 punto
- D. Permisos retribuidos para cuidado de  
menores y personas a su cargo.....1 punto
- E. Sólo las establecidas por ley.....0 puntos
- F. Ninguna .....0 puntos
- G. Otras .....1 punto

**21. El número de horas de formación recibidas el año pasado, distribuidas por sexo:**

- A. Es equilibrado (relación 60/40)  
entre hombres y mujeres .....1 punto
- B. Es mayor en el caso de los hombres .....0 puntos
- C. Es mayor en el caso de las mujeres.....0 puntos

**22.El número de cursos de formación impartidos el año pasado, distribuidos por sexo:**

- A. Es equilibrado (relación 60/40)  
entre hombres y mujeres .....1 punto
- B. Es mayor en el caso de los hombres .....0 puntos
- C. Es mayor en el caso de las mujeres.....0 puntos

**23. ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?**

- A. Sí .....1 punto
- B. No .....0 puntos

**24. La mayoría de la formación de la empresa es:**

- A. De carácter voluntario y fuera de la  
jornada laboral .....0 puntos
- B. De carácter voluntario dentro de la  
jornada laboral.....1 punto
- C. Obligatoria dentro de la jornada laboral.....1 punto
- D. Obligatoria fuera de la jornada laboral .....0 puntos
- E. Mixta, mitad dentro de jornada laboral,  
mitad fuera de jornada .....0 puntos



**25. ¿Qué tipo de jornada tiene la empresa?**

- A. Jornada partida .....0 puntos
- B. Jornada continuada .....1 punto
- C. Jornada flexible.....1 punto

**26. Culturalmente en la organización, ¿se premia o se penaliza la presencia en el trabajo una vez finalizada la jornada laboral?**

- A. Se tiene en cuenta la presencia de las personas .....0 puntos
- B. Se tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos.....1 punto

**27. ¿Dispone la empresa de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?**

- A. Sí .....1 punto
- B. No .....0 puntos



## CORRECCIÓN DE PUNTUACIONES

### Parámetro 1

Nos indica el grado de igualdad de la empresa.

### Parámetro 2

Nos indicará si la empresa favorece más a los hombres que a las mujeres.

### Parámetro 1

La suma de puntos indica la situación de igualdad en la empresa

### Puntuación máxima

57, se obtiene contando los puntos asignados a los 27 ítems.

### 45-56 puntos:

Se puede decir que la empresa garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma óptima.

### 28-42 puntos:

La empresa tiene una buena situación de igualdad.

### 14-28 puntos:

La empresa necesita revisar su situación de igualdad de oportunidades.

### 0-14 puntos:

La empresa no garantiza la igualdad de oportunidades.



Nº DE PREGUNTA	A	B	C	D	E	F	G
1	1	0					
2	1	0					
3.1	1	0	0				
3.2	1	0	0				
3.3	1	0	0				
3.4	1	0	0				
3.5	1	0	0				
3.6	1	0	0				
3.7	1	0	0				
4.1	1	0	0				
4.2	1	0	0				
4.3	1	0	0				
4.4	1	0	0				
4.5	1	0	0				
4.6	1	0	0				
5	2	1	0				
6	2	1	0				
7	2	1	0				
8	2	1	0				
9	1	0	0				
10	1	0	0				
11	0	1					
12	0	1					
13	1	0	0				
14	1	0	0				
15.1	1	0	0				
15.2	1	0	0				
15.3	1	0	0				
15.4	1	0	0				
15.5	1	0	0				
15.6	1	0	0				
15.7	1	0	0				
15.8	1	0	0				
15.9	1	0	0				
16	1	0	0				
17	1	0					
18	2	1	0				
19	2	1	0				
20	1	1	1	1	0	0	1
21	1	0	0				
22	1	0	0				
23	1	0					
24	0	1	1	0	0		
25	0	1	1				
26	0	2	1				
27	1	0					
<b>TOTAL:</b>							



## Parámetro 2

Indica si la empresa favorece más a los hombres que a las mujeres

La puntuación se obtiene contando el número de veces que se contesta b o c en las siguientes preguntas:

Se comparan las veces que se ha contestado b y c

### Si hay mayoría de b:

La empresa tiene que revisar la situación de los hombres, en materia de igualdad puesto que está favoreciendo más a las mujeres.

### Si hay mayoría de c:

La empresa tiene que revisar la situación de las mujeres en materia de igualdad, puesto que está favoreciendo más a los hombres.

NÚMERO DE PREGUNTA	SE CONTESTA B	SE CONTESTA C
2	B	C
3.1	B	C
3.2	B	C
3.3	B	C
3.4	B	C
3.5	B	C
3.6	B	C
3.7	B	C
4.4	B	C
4.5	B	C
4.6	B	C
9	B	C
13	B	C
14	B	C
15.7	B	C
15.8	B	C
15.9	B	C
16	B	C
21	B	C
22	B	C
<b>TOTAL</b>		

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

