# Relatoría Distintivo Equidad 360

El presente documento está dirigido a la empresa o persona encargada de realizar la auditoría externa. A continuación, se detallan las instrucciones para su correcto llenado:

**1. Preparación del Documento**

Antes de comenzar, familiarícese con las nueve dimensiones evaluadas por esta certificación y sus medios de verificación, para hacerlo puede descargar la rúbrica detallada en el sitio web (por definir)

**2. Documentación y Medios de Verificación**

En cada pregunta deberá seleccionar la opción que mejor represente a la situación de su empresa. Su respuesta deberá de estar justificada con una breve explicación y contar con evidencias. En este cuestionario deberá listar dichas evidencias y asignar un número consecutivo de tal modo que pueda facilitar la revisión por parte de la persona auditora. En caso de no ser posible adjuntar una evidencia deberá de explicar los motivos y asignar también un consecutivo, de tal modo que pueda ser evaluada durante el proceso de visita.

Sea claro y conciso en sus respuestas, proporcionando ejemplos concretos cuando sea posible.

**3. Revisión Final**

Antes de enviar a la persona o empresa auditora, revise el documento completo para asegurarse de que toda la información esté correcta y completa y verifique que todos los anexos estén debidamente etiquetados y referenciados en la relatoría. Todas las evidencias deberán integrarse como adjuntos en este mismo documento. En caso de no ser posible, por ejemplo, en el caso compartir hojas de cálculo o videos, los archivos deberán nombrarse con el número consecutivo asignado en el documento.

**4. Envío del Documento**

Una vez completado y revisado, envíe la relatoría junto con cualquier documentación anexa a la persona encargada de la auditoría externa según las indicaciones proporcionadas.

Siguiendo estas instrucciones, facilitará un proceso más eficiente para la auditoría externa y contribuirá al avance en la certificación del Distintivo Equidad 360. ¡Gracias por su compromiso con la equidad de género en su organización!

## **Información general**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Datos de la compañía | | | |
| Nombre de la compañias: | |  | |
| Sector al que pertenece: | |  | |
| Total de personas empleadas: | |  | |
| Número de mujeres empleadas en la compañía: | |  | |
| Número de hombres empleados en la compañía | |  | |
| **Datos de la persona responsable de llenar el cuestionario y área a la que perteneced** | | | |
| Nombre de la persona que responde el cuestionario: | |  | |
| Posición de la persona que responde el cuestionario | |  | |
| Correo electrónico: | |  | |
| Área a la que pertenece | |  | |
| Correo electrónico de contacto para coordinar la auditoría | |  | |
| **Por favor mencionar el nivel del distintivo al que está aplicando** | | | |
| **Platino** | **Oro** | | **Plata** |

## **Liderazgo Incluyente**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **1.1** | **Integración de una estrategia de DEI liderada por la alta dirección.** | |
| **1.1.1 ¿Su empresa cuenta con una estrategia de Diversidad, Equidad de Inclusión (DEI)?**  Se entiende por estrategia de DEI a aquellas estrategias corporativas que tengan como objetivo el crear entornos que promuevan la integración y retención de personas diversas, esto incluye el desarrollo de acciones y programas orientados a lograr la equidad de género en la organización.  Cuenta con estrategia exclusiva de DEI  Cuenta con una estrategia de DEI pero como parte de una estrategia de RRHH o Sustentabilidad  No cuenta con estrategia exclusiva | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en su empresa. Se solicita información sobre si esta estrategia es exclusiva o forma parte de un enfoque más amplio en recursos humanos o sustentabilidad, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su implementación y objetivos.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
| **1.2.1. ¿En su empresa existe un de un comité de género o de DEI?**  *Se entiende por comités de género o DEI a aquellos integrados por personas trabajadoras que tienen por función el valorar y realizar recomendaciones sobre políticas, programas y prácticas para fomentar un ambiente inclusivo, identificar y eliminar sesgos, así como garantizar oportunidades equitativas de desarrollo y avance para todas las personas, independientemente de su género, raza, etnia u otras características.*  Cuenta con un comité de género o DEI.  No cuenta con un comité dedicado exclusivamente a género, pero los temas se discuten en otros espacios pertinentes, por ejemplo, comité de ética o en reuniones con el sindicato destinadas al tema.  No cuenta con espacios detallados para la discusión de temas de género. | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde si usted cuenta con un comité de género o con un comité donde se discuten estos temas. En caso afirmativo, adjunte los lineamientos o procesos que regulen el funcionamiento de dicho comité y comparta el listado de los integrantes del comité, así como el correo electrónico para que potencialmente sean contactados.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
| **1.3.1 ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en su empresa que ocupan posiciones de liderazgo?**  *Se consideran posiciones de liderazgo aquellas que son responsables de la supervisión de un área funcional, departamento o unidad de negocio.*  Entre el 45% y 65%  Entre el 35% y 44%  Menor al 35% | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de mujeres en su empresa que ocupan posiciones de liderazgo. Se solicita información detallada sobre la distribución de género en estos roles, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre las políticas y prácticas que apoyan la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
| **1.4.1 ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en su empresa que ocupan posiciones críticas?**  *Se consideran posiciones críticas a aquellas en las que la eventual salida de la persona que desempeña ese trabajo podría afectar gravemente la operación y resultados de organización. Esto incluye roles que son fundamentales para la ejecución de procesos clave o para la toma de decisiones estratégicas*  Entre el 45% y 65%  Entre el 35% y 44%  Menor al 35% | | | |
| *Número total de posiciones críticas:* | | |  |
| *Número de mujeres en posiciones críticas:* | | |  |
| *Fecha de cálculo:* | | | *dd/mm/aaaa* |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
| **1.5.1 ¿Cuál es el porcentaje de evaluación positiva en el criterio Liderazgo para la población femenina?**  *Para responder puede usar el resultado de alguna pregunta en la Encuesta de Clima Organizacional que evalúe explícitamente el liderazgo o las habilidades gerenciales de los líderes de la organización o bien una evaluación dedicada exclusivamente a medir el liderazgo.*  Superior al 85%  Entre el 75% y 84%  Menor al 75% | | | |
| **Por favor escriba la pregunta de la encuesta de Clima organizacional o cualquier otra herramienta de evaluación de liderazgo y adjunte el reporte donde se destaque el porcentaje de mujeres que evaluaron de manera positiva esta pregunta.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |

## **Clima y cultura organizacional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2.1** | **Cultura organizacional** | | |
| **2.1.1. ¿En su organización la DEI hacen parte de los valores y principios de la cultura institucional?**  La cultura institucional (principios, valores o equivalente) de la empresa incorpora a la DEI como factor crítico.  La cultura institucional no menciona explícitamente la DEI pero si de manera indirecta.  La cultura institucional no incorpora elementos de DEI.Cuenta con estrategia exclusiva de DEI | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde si la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) forman parte de los valores y principios de la cultura institucional de su organización. Se solicita información sobre cómo se manifiestan estos elementos en la cultura empresarial, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su implementación y el impacto en el entorno laboral.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
| **2.2** | **Balance de vida y trabajo** | | |
| **2.2.1 ¿Existen en su empresa políticas y prácticas que fomenten la flexibilidad y el balance de género en la organización?**  *Este concepto abarca diversas dimensiones que permiten a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares tales como horarios flexibles o trabajo remoto.*  Existen políticas de balance de vida y trabajo y son ampliamente utilizadas  Existen políticas de balance de vida y trabajo, aunque no son tan utilizadas  No existen políticas y prácticas de balance de vida y trabajo | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de políticas y prácticas en su empresa que fomenten la flexibilidad y el balance de género. Se solicita información sobre las políticas específicas implementadas, su uso y efectividad, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre cómo estas políticas apoyan a los empleados en el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y necesidades personales y familiares.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
|  |  |  | |
| **2.3** | **Mecanismos de comunicación circular** | | |
| **2.3.1 ¿Existen en su empresa espacios que permitan la retroalimentación de las personas trabajadoras (por ejemplo, buzones de sugerencias, encuestas o similares)?**  Existen y son ampliamente usados  Existen, aunque su uso y participación es limitado  No existen | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental y fotográfica que respalde la existencia de espacios en su empresa que permitan la retroalimentación de las personas trabajadoras, como buzones de sugerencias, encuestas u otros mecanismos. Se solicita información sobre la naturaleza y efectividad de estos espacios, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su uso y participación por parte de los empleados.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
| **2.4** | **Clima organizacional incluyente** | | |
| **2.4.1 ¿Cuál es el porcentaje de evaluación positiva para la población femenina en lo respectivo a clima organizacional?**  Superior al 85%  Entre el 75% y 84%  Menor al 75% | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de evaluación positiva del clima organizacional para la población femenina, como resultados de encuestas o reportes internos de clima laboral. En su defecto explique brevemente.** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta. Puede explicar brevemente la metodología utilizada para obtener estos resultados y los criterios de evaluación empleados***.** | | | |

## **Reclutamiento y selección de personal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3.1** | **Adopción de prácticas de reclutamiento y selección libres de sesgo.** | |
| **3.1.1. ¿En su organización los anuncios de vacantes son libres sesgo de género?**  *Se consideran en esta categoría tanto a los anuncios que no estipulan al sexo como requisito en la descripción del puesto como a aquellos cuya redacción que evitan frases, palabras o adjetivos que sugieren preferencias a un sexo en particular, por ejemplo, "se solicita contador" o "asistente carismática".*  100% anuncios auditados libres de sesgo  Al menos un anuncio auditado con sesgo de género | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que demuestre la publicación de anuncios de vacantes para verificar la ausencia de sesgo de género. Además, puede explicar brevemente el proceso implementado para asegurar la imparcialidad en los anuncios.** | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **3.1.2. ¿Qué porcentaje de los líderes de la organización y personas reclutadoras involucradas en los procesos de selección de personal se encuentran sensibilizadas en sesgo inconsciente?**  Superior al 85%  Entre el 75% y 84%  Menor al 75% | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de líderes y personas reclutadoras sensibilizadas en sesgo inconsciente, como reportes de capacitación o listas de personal entrenado. También puede explicar brevemente el proceso de sensibilización implementado.** | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **3.1.3. ¿En su organización existen una metodología de entrevistas libre de sesgos?**  La empresa cuenta con una metodología que permite la entrevista libre de sesgos y las personas entrevistadoras (tanto en RRHH como gerentes contratantes) han sido capacitadas en su utilización.  Existe una metodología, pero sólo es utilizada por RRHH, los gerentes contratantes tienen libertad de usar sus propias preguntas.  No se cuenta con una metodología de entrevistas libre de sesgos | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental de la metodología de entrevistas libre de sesgos y de las capacitaciones impartidas al personal entrevistador. También puede explicar brevemente en qué consiste esta metodología y cómo se asegura su implementación.** | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **3.2** | **Contratación equitativa.** | |
| **3.2.1. ¿Cuál es el porcentaje de las ternas de contratación cuentan con participación equitativa de personas candidatas de ambos sexos?**  *Se considerará participación equitativa cuando se presente al menos una persona de ambos sexos en ternas con entre dos y cuatro personas candidatas, para ternas con entre cinco y seis personas candidatas se considerará como participación equitativa cuando se presenten un mínimo de dos personas de cada sexo, para termas con más de seis personas candidatas se considerará como participación equitativa cuando se presenten un mínimo de tres personas de cada sexo.*  Superior al 85%  Entre el 75% y 84%  Menor al 75% | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de participación equitativa de candidatos de ambos sexos en las ternas de contratación, como reportes de selección o análisis de diversidad en los procesos de contratación. También puede explicar brevemente el enfoque utilizado para asegurar esta equidad** | | |
| *Puede explicar brevemente el enfoque utilizado para asegurar esta equidad* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **3.2.2. ¿Cuál es el porcentaje de las vacantes cubiertas en los últimos doce meses han sido ocupadas por mujeres?**  Entre el 45% y 65%  Entre el 35% y 44%  Menor al 35% | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de vacantes cubiertas por mujeres en los últimos doce meses, como reportes de contratación o estadísticas de género en el proceso de selección. También puede explicar brevemente las iniciativas implementadas para promover la inclusión de mujeres en las vacantes.** | | |
| *Escriba brevemente su respuesta aquí* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

## **Gestión del desempeño y retención del personal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.1** | | **Adopción de prácticas de evaluación del desempeño libres de sesgo.** | | |
| **4.1.1 ¿En su organización existen una metodología de evaluación del desempeño libre de sesgos?**  La empresa cuenta con una metodología de evaluación del desempeño libre de sesgo, basada en indicadores concretos de resultados y criterios cualitativos que integran puntos de vista de clientes, proveedores y líderes.  Existe una metodología objetiva pero no limita la existencia de sesgos.  No se cuenta con una metodología de evaluación del desempeño | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental de la metodología de evaluación del desempeño libre de sesgos, como descripciones del proceso o ejemplos de criterios e indicadores utilizados. También puede explicar brevemente cómo se garantiza la objetividad y equidad en esta evaluación.** | | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
| **4.2** | | **Rotación general** | | |
| **4.2.1 ¿Cuál es la diferencia entre los índices de rotación general entre hombres y mujeres?**  *Para calcular esta cifra se deberá restar el porcentaje de rotación general de mujeres de los últimos doce meses al porcentaje de rotación general de hombres, el producto de esta resta deberá de dividirse entre el porcentaje de rotación general de hombres. Por rotación general nos referimos al total de bajas en una empresa sobre la cantidad de empleados al finalizar el período de análisis. Cuando la rotación se calcula por género se toma como base el total de bajas del género a analizar sobre el total de empleados de ese género al finalizar el período de análisis.*  Menor al 15%  Entre el 16% y 20%  Mayor al 20% | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la diferencia en los índices de rotación general entre hombres y mujeres en su empresa. Específicamente, se solicita el desglose de las tasas de rotación por género, así como cualquier informe o análisis que explique las variaciones observadas.** | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
| **4.3** | | **Rotación voluntaria** | | |
| **4.3.1 ¿Cuál es la diferencia entre los índices de rotación voluntaria entre hombres y mujeres?**  *El índice de rotación voluntaria se calcula del mismo modo que el índice de rotación general, pero incluye exclusivamente las bajas por motivos de renuncia. Este indicador proporciona información valiosa sobre la satisfacción y retención de los empleados.*  Menor al 15%  Entre el 16% y 20%  Mayor al 20% | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la diferencia en los índices de rotación voluntaria entre hombres y mujeres en su empresa. Se solicita el desglose de las tasas de rotación voluntaria por género, así como cualquier informe o análisis que explique las variaciones observadas y las posibles causas detrás de estas diferencias.** | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
| **4.4** | | **Rotación en puestos clave** | | |
| **4.4.1 ¿Cuál es la diferencia entre los índices de rotación de puestos clave entre hombres y mujeres?**  Menor al 15%  Entre el 16% y 20%  Mayor al 20% | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la diferencia en los índices de rotación de puestos clave entre hombres y mujeres, así como cualquier explicación adicional que considere relevante.** | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |

## **Capacitación y desarrollo de talento**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **5.1 Adopción de prácticas de desarrollo de talento libres de sesgo.** | | | |
| **5.1.1. ¿En su organización existen una metodología de desarrollo de talento libre de sesgos?**  La empresa cuenta con una metodología de planeación del desarrollo y promociones libre de sesgo, basada en resultados y criterios cualitativos que integran puntos de vista de clientes, proveedores y líderes.  Existe una metodología objetiva pero no limita la existencia de sesgos.  No se cuenta con una metodología de evaluación del desempeño | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de una metodología de desarrollo de talento libre de sesgos en su organización. Se solicita cualquier documento que detalle los criterios utilizados en la planeación del desarrollo y promociones, así como una explicación adicional sobre cómo se mitigan los sesgos en este proceso.**  **¿Tiene algún documento que decida adjuntar?** | | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | **5.2 Desarrollo equitativo de talento.** | | | |
| **5.2.1 ¿Qué porcentaje de las promociones realizadas durante los últimos doce meses beneficiaron a una mujer?**  Entre el 45% y 65%  Entre el 35% y 44%  Menor al 35% | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de promociones realizadas durante los últimos doce meses que beneficiaron a mujeres. Se solicita el desglose de las promociones por género y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre este proceso.** | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | |  |  | |
|  | **5.3 Participación equitativa en la capacitación** | | | |
| **5.3.1 ¿Qué porcentaje de las personas participantes en procesos de formación fueron mujeres?**  Entre el 45% y 65%  Entre el 35% y 44%  Menor al 35% | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde el porcentaje de mujeres que participaron en procesos de formación durante el último año. Se solicita el desglose de la participación por género y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre este aspecto.** | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  | **5.4 Formación y sensibilización en género** | | | |
| **5.4.1 ¿En su organización existen programas de formación sobre sensibilización en género?**  Existen programas y hacen parte de la inducción u oferta institucional  Existen programas, pero son limitados a poblaciones específicas  No existen estos programas | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de programas de formación sobre sensibilización en género en su organización. Se solicita información sobre la inclusión de estos programas en la inducción u oferta institucional, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su alcance y aplicación.** | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  | **5.5 Existencia de programas de desarrollo de liderazgo con perspectiva de género** | | | |
| **5.5.1 ¿En su organización la perspectiva de género se integra en los procesos de desarrollo de liderazgo?**  Los programas de desarrollo de liderazgo y habilidades gerenciales incorporan el género como elemento crítico.  Existen programas de liderazgo y desarrollo que tocan temas de diversidad, pero de manera tangencial  No existen estos programas | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la integración de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo de liderazgo en su organización. Se solicita información sobre los programas existentes y su enfoque en el género, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su implementación.** | | | | |
| *Puede explicar brevemente la metodología utilizada para obtener estos resultados y los criterios de evaluación empleados***.** | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |
|  |  | | |  |

## **Compensaciones y beneficios**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | **6.1 Adopción de beneficios con perspectiva de género.** | | | |
| **6.1.1 ¿En su organización existen beneficios equitativos como parte del esquema de compensación?**  *Se considerarán equitativos cuando todos los beneficios aplican de exactamente el mismo modo a todas las personas sin importar su género (esto incluye licencias de maternidad o paternidad).*  La organización cuenta con esquema de beneficios equitativo.  La mayoría de los beneficios son equitativos, aunque existen diferencias en licencias de paternidad.  Además de las licencias de paternidad existen otros beneficios diferenciados por sexo. | | | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de beneficios equitativos en su organización como parte del esquema de compensación. Se solicita información sobre los beneficios ofrecidos, especificando si se aplican de la misma manera a todas las personas sin importar su género. En caso de que existan diferencias en las licencias de paternidad o en otros beneficios, por favor indíquelo y proporcione la razón que justifique estas diferencias.** | | | | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | | | ***Evidencia*** | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  | | | |  | |  |
|  | | | |  | |  |
|  | | | |  | |  |
|  | | | |  | |  |
|  | **6.2 Brecha salarial** | | | | | |
| **6.2.1 ¿Cuál es la diferencia entre el comparatio promedio de hombres y mujeres en su empresa?**  *Comparatio es una métrica utilizada para evaluar la competitividad salarial de un empleado o grupo de empleados en relación con el punto medio del rango salarial establecido para un puesto específico. Se calcula dividiendo el salario actual de la persona entre la mediana del rango salarial. Para calcular esta cifra se deberá restar el comparatio promedio de mujeres al comparatio promedio de hombres, el producto de esta resta deberá de dividirse entre el comparatio promedio de hombres.*  Entre el 0% y 10%  Entre el 11% y 20%  Mayor al 20% | | | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la diferencia entre el comparatio promedio de hombres y mujeres en su empresa. Se solicita que incluya los comparatios promedio calculados para ambos géneros, así como cualquier documento que justifique los resultados obtenidos** | | | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | | | **6.3 Horas trabajadas** | | | |
| **6.3.1 ¿Cuál es la diferencia entre horas promedio trabajadas por mujeres y hombres?**  *Para calcular esta cifra se deberá restar el promedio de horas trabajadas por mujeres al promedio de horas trabajadas por hombres, el producto de esta resta deberá de dividirse entre el promedio de horas trabajadas por hombres.*  Entre el 0% y 10%  Entre el 11% y 20%  Mayor al 20% | | | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de beneficios equitativos como parte del esquema de compensación en su organización. Se solicita un desglose de los beneficios ofrecidos y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre las diferencias en licencias de paternidad y otros beneficios diferenciados por sexo.** | | | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | | **6.4 Ofertas salariales** | | | | |
| **6.4.1 ¿Cuál es la diferencia entre el comparatio en salarios ofertados a hombres y mujeres durante los últimos doce meses (incluso en aquellos casos que las ofertas hayan sido rechazadas)?**  *Para calcular esta cifra se deberá restar el comparatio promedio en las ofertas realizadas a mujeres al comparatio promedio en las ofertas realizadas a hombres de hombres, el producto de esta resta deberá de dividirse entre el comparatio promedio de hombres.*  Entre el 0% y 10%  Entre el 11% y 20%  Mayor al 20% | | | | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la diferencia en el comparatio promedio entre hombres y mujeres en su empresa. Se solicita el desglose de los salarios y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre las variaciones observadas en este indicador** | | | | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | | ***Evidencia*** | | | ***Detalle de la evidencia*** | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |
|  | |  | | |  | |

## **Infraestructura**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **7.1 Adopción de infraestructura con perspectiva de género.** | |
| **7.1.1. ¿En su organización existe espacio de lactancia?**  *Este es un espacio exclusivo y privado que garantice condiciones de higiene, seguridad y comodidad dentro de un lugar de trabajo o estudio para que las personas que amamantan puedan amamantar a sus bebés, extraer leche materna o almacenar y conservar la leche extraída de forma adecuada. Aplica solo a empresas con al menos 50 personas empleadas.*  Cuenta con un espacio dedicado y suficiente para la cantidad de trabajadoras.  Cuenta con un espacio, pero no es dedicado o no es suficiente.  No cuenta con un espacio.  No aplica. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de un espacio de lactancia en su organización. Se solicita información sobre la adecuación y disponibilidad del espacio, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su uso y accesibilidad** | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **7.1.2. ¿En su organización existe guardería?**  *Aplica solo a empresas con al menos 100 personas empleadas*  Cuenta con un espacio de guardería (interno o externo) al servicio de las personas trabajadoras.  No cuenta el servicio, pero ofrece descuentos con servicios externos.  No cuenta con un espacio.ni ofrece el servicio,  No aplica. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de un servicio de guardería en su organización. Se solicita información sobre la disponibilidad del espacio (interno o externo) y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre los beneficios ofrecidos, como descuentos en servicios externos**. | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **7.1.3. ¿En su organización existen servicios de transporte para turnos nocturnos?**  *Aplica exclusivamente a empresas con turnos nocturnos. En caso de que la empresa cuente con horarios nocturnos sólo en períodos de alta demanda se evaluará la existencia de dichos servicios en ese período, incluso cuando no sea el mismo período de la auditoría.*  Cuenta con servicio de transporte a la puerta de su domicilio.  Cuenta con servicio de transporte, pero no es a la puerta.  No cuenta con servicio de transporte.  No Aplica. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de servicios de transporte para turnos nocturnos en su organización. Se solicita información sobre la disponibilidad del servicio y su alcance, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su implementación y uso.** | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

## **Prácticas de prevención a la discriminación y acoso sexual**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **8.1 Adopción de infraestructura con perspectiva de género.** | |
| **8.1.1. ¿En su organización existe una estrategia de prevención al acoso y la discriminación?**  La empresa cuenta con una estrategia definida de prevención al acoso y discriminación.  La empresa no cuenta con una estrategia definida, pero lo tiene como parte de una estrategia de RRHH o Cumplimiento.  La empresa no cuenta con una estrategia de prevención al acoso y discriminación. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de una estrategia de prevención al acoso y la discriminación en su organización. Se solicita información sobre la definición y alcance de dicha estrategia, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su implementación y efectividad.** | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **8.1.2. ¿En su organización existe un plan de comunicación que permita sensibilizar sobre el acoso y la discriminación en la empresa?**  La empresa cuenta con un plan de comunicación orientada a sensibilizar en materia de acoso y discriminación.  La empresa no cuenta con un plan de comunicación definido, pero los mensajes de prevención a la discriminación y acoso hacen parte de los mensajes de otros planes de comunicación.  Los temas vinculados con la sensibilización al acoso y discriminación no se integran en ningún plan de comunicación interna. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de un plan de comunicación orientado a sensibilizar sobre el acoso y la discriminación en su organización. Se solicita información sobre los contenidos y enfoques del plan, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su implementación y alcance.** | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  | **8.2 Eficiencia en los mecanismos de denuncia y atención a casos de discriminación y acoso.** | |
| **8.2.1. ¿En su organización existen mecanismos formales de denuncia a casos de discriminación y acoso?**  Existen mecanismos confidenciales y efectivos de denuncia y atención y son ampliamente utilizados.  Existen mecanismos de denuncia y atención, pero no son confidenciales y su uso es muy limitado o nulo  No cuenta mecanismos de denuncia. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de mecanismos formales de denuncia para casos de discriminación y acoso en su organización. Se solicita información sobre la confidencialidad y efectividad de estos mecanismos, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su uso y accesibilidad.** | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **8.2.2. ¿** **La discriminación y acoso son elementos que se integran en el Reglamento Interior de Trabajo (RIT)?**  El RIT incorpora la discriminación y acoso como elementos  El RIT no incorporara a la discriminación y acoso como elementos. | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde si la discriminación y el acoso están integrados como elementos en el Reglamento Interior de Trabajo (RIT) de su organización. Se solicita una copia del RIT y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su contenido y aplicación en estos temas.** | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **8.2.3. ¿En su organización existe un protocolo de atención a los casos de discriminación y acoso?**  Cuenta con un protocolo que es operado por un equipo multifuncional entrenado en atención a estos casos.  No cuenta con un protocolo específico, pero los casos son atendidos de acuerdo con el reglamento de trabajo u procesos internos y es operado por el equipo de RRHH y la gerencia general.  No cuenta con un protocolo | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde la existencia de un protocolo de atención a los casos de discriminación y acoso en su organización. Se solicita información sobre la operatividad del protocolo, incluyendo el equipo encargado de su implementación y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre su efectividad y aplicación.** | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

## **Mercadotécnica y comunicación**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **9.1 Adopción de prácticas de comunicación con perspectiva de género.** | |
| **9.1.1. ¿En su organización, los mensajes de comunicación interna son libres de sesgos de género?**  Los mensajes en la comunicación interna son libres de sesgos de género y proyectan una imagen no sexista/diversa de la empresa.  Los mensajes en la comunicación interna cuentan con estereotipos de género, o promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa  Los mensajes en la comunicación interna cuentan con estereotipos de género y promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde si los mensajes de comunicación interna en su organización son libres de sesgos de género. Se solicita ejemplos de comunicaciones internas y cualquier explicación adicional que considere relevante sobre cómo se aborda la representación de género en estos mensajes** | | | |
| *Escriba aquí su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  | **9.2 Adopción de prácticas de mercadeo y diseño de productos libre de sesgos de género.** | | |
| **9.2.1 ¿En su organización, los mensajes de comunicación externa y de marca son libres de sesgos de género?**  Los mensajes en la comunicación externa y de marca son libres de sesgos de género y proyectan una imagen no sexista/diversa de la empresa.  Los mensajes en la comunicación externa y de marca cuentan con estereotipos de género, o promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa  Los mensajes en la comunicación externa y de marca cuentan con estereotipos de género y promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa | | | |
| **Favor de proporcionar evidencia documental que respalde si los mensajes de comunicación externa y de marca en su organización son libres de sesgos de género. Se solicita ejemplos de comunicaciones externas y materiales de marca, así como cualquier explicación adicional que considere relevante sobre cómo se aborda la representación de género en estos mensajes.** | | | |
| *Escriba brevemente su respuesta* | | | |
| Por favor liste los documentos que ha integrado como evidencias a esta pregunta e incluya una breve descripción de cada uno. Si alguna evidencia puede sólo ser revisada en la auditoría física por favor incluirla también con un número consecutivo y dar la explicación. | | | |
| ***Núm. Consecutivo*** | ***Evidencia*** | | ***Detalle de la evidencia*** |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |
|  |  | |  |