

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 1 de 18
--	--	--

ORGANIZACIÓN		Dirección	
Fecha		Lugar	

Auditor/a responsable	
Firma	
Audidores/as	
Firma/s	

Contraparte/s por la organización	
--	--

**Cada requisito es obligatorio en algún nivel
Marcar solo el último nivel alcanzado**

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
EJE 1 – ESTRATEGIA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO					
1.1 POLITICA DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO					
¿Existe una política de Calidad con Equidad de Género documentada que establezca el compromiso de la organización con la igualdad de género?	X				
¿La política de Calidad con Equidad de Género está aprobada por la Dirección? Verificar el documento donde figure su aprobación, la versión y la fecha de la misma. Verificar que quién la apruebe sea la Dirección	X				
¿La política de Calidad con Equidad de Género expresa la necesidad de identificar las desigualdades de género teniendo en cuenta su cruce con la pertenencia étnico-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social y otras desigualdades e intervenir sobre sus causas (prejuicios, preconceptos, pautas de comportamiento desfavorables) y manifestaciones (acoso sexual, obstaculización en el avance de la carrera funcional)?	X				
¿La política de Calidad con Equidad de Género está difundida y es entendida por todo el personal? Verificar cómo se difundió, la eficacia de la difusión y su comprensión por parte del personal	X				
¿La política de Calidad con Equidad de Género es revisada y evaluada para su continua adecuación, difusión y comprensión por parte de todas las personas de la organización? NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora		X	X	X	
¿Se han emprendido acciones para que el servicio o producto de la organización encarne la Política de Calidad con Equidad de Género?			X	X	

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 2 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
NOTA: interacción con el Eje Comunicación y responsabilidad social.					
¿Se revisa, actualiza y difunde la Política de Calidad con equidad de Género a todos los grupos de interés?				X	
¿Se asegura la continuidad del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG o Modelo) tomando en cuenta los factores económicos, técnicos y políticos? NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora				X	
1.2 RECURSOS Y PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO					
¿Existe evidencia de asignación de recursos (asociados a actividades o procesos económicos, humanos, etc.) por la Dirección para la implementación del Modelo?	X	X	X	X	
¿Se están registrando y midiendo los recursos destinados a la implementación del MCEG? Verificar presupuesto y asignación para la implementación del Modelo.	X	X	X	X	
¿Se asignan recursos para el MCEG en la planificación presupuestal?		X	X	X	
¿La organización incluye en su rendición y/o evaluación presupuestal periódica información sobre el personal (presupuestado y contratado), desagregada por sexo, identidad de género, ascendencia étnico-racial y discapacidad? Información mínima: <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Nivel salarial y compensaciones del personal por escalafón/clase y grado. <input checked="" type="checkbox"/> Distribución del personal para cada escalafón/clase y grado. <input checked="" type="checkbox"/> Promedio de días de licencia gozados por el personal según tipo de licencia. <input checked="" type="checkbox"/> Gasto en formación y capacitación del personal. 			X	X	
¿La Dirección analiza la evolución de los recursos económicos destinados a la implementación, mantenimiento y mejora del MCEG, desde el inicio hasta el cumplimiento de este nivel inclusive? NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.				X	
¿La justificación económica y social de los proyectos de inversión, se realiza teniendo en cuenta la perspectiva de género?				X	
1.3 COORDINACIÓN DEL MCEG					
¿Existe un equipo (comité, comisión, coordinación, etc.) que coordina y lidera el proceso de implementación del MCEG?	X				
¿Dicho equipo de coordinación del MCEG ha sido avalado por la Dirección?	X				
¿La integración, responsabilidades y funciones del equipo de coordinación del MCEG están documentadas?	X				
Verificar la siguiente integración del equipo; al menos 5 personas (salvo PYMES): <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Jerarca o asesor/a con capacidad de decisión, <input checked="" type="checkbox"/> Integrante del área de recursos humanos, <input checked="" type="checkbox"/> Integrante del área de comunicación, <input checked="" type="checkbox"/> Persona referente en género (puede ser externa), 	X				

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 3 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
<input type="checkbox"/> Representante de trabajadores/as organizados/as (cuando corresponda). Se recomienda la participación del área financiero contable y del área de calidad (si la hubiera), como asesores. Verificar composición balanceada por sexo.					
¿El equipo de coordinación del MCEG, tiene como responsabilidades y funciones las siguientes?: <ul style="list-style-type: none"> ● Seguir el proceso de implementación del MCEG, ● Coordinar con las diferentes áreas de la organización, ● Garantizar la realización y seguimiento del diagnóstico, de los planes anuales de acción y del plan de capacitación, ● Informar a la Dirección sobre el desempeño del MCEG, sus avances y mejoras ● Aportar insumos para las revisiones anuales y evaluaciones ● Asegurar la difusión, el conocimiento y avances del MCEG al interior de la organización ● Procurar el asesoramiento profesional adecuado en temáticas de género a lo largo del proceso. ● Coordinar en forma permanente con los mecanismos designados en el marco del MCEG. Ver eje Evaluación, análisis y mejora.	X				
¿Se ha difundido en la organización tanto la integración como las responsabilidades y funciones del equipo de coordinación del MCEG?	X				
¿La integración, responsabilidades y funciones del equipo de coordinación del MCEG se mantienen?		X	X	X	
En caso de modificaciones: ¿Se han registrado y comunicado los cambios a la organización? Verificar que la organización conozca la existencia del equipo de coordinación del MCEG, autoridad, responsabilidades y funciones.		X	X	X	
1.4 DIAGNÓSTICO					
¿Se ha realizado y documentado un diagnóstico organizacional con perspectiva de género? El diagnóstico organizacional debe realizarse por lo menos cada 4 años. Identificar claramente quién lo realizó.	X		X	X	
¿Se empleó como referencia el MCEG y su caja de herramientas?	X			X	
¿Se han relevado en el diagnóstico las siguientes dimensiones?: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Distribución sociodemográfica, incluyendo las variables que permitan ubicar interseccionalidades <input type="checkbox"/> Selección de personal, cargos, funciones y competencias <input type="checkbox"/> Sistema de remuneraciones <input type="checkbox"/> Acciones de corresponsabilidad social <input type="checkbox"/> Oportunidades de capacitación y desarrollo <input type="checkbox"/> Prevención y seguimiento de inequidades de género, violencia basada en género (particularmente acoso sexual), discriminación étnico-racial y otras formas de 	X				

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 4 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
discriminación. Revisar, si es posible, estos aspectos en sus proveedores y clientes (para tener una línea de base para los niveles 2 y 3).					
¿Se ha realizado y documentado un nuevo diagnóstico organizacional con perspectiva de género? Verificar que contempla los requisitos del Diagnóstico establecidos en el Nivel 1.			X	X	
Verificar que el diagnóstico haya incluido la identificación de las áreas estratégicas de la organización y los canales de comunicación internos y externos utilizados para la difusión de temáticas de género	X		X	X	
Verificar la identificación y medición de indicadores para cada dimensión relevada	X		X	X	
¿El equipo de coordinación del MCEG realizó un análisis FODA de la organización para la implementación del Modelo?	X				
¿Se identificaron acciones o estrategias frente a los resultados del FODA?	X			X	
¿El equipo de coordinación del MCEG realizó un nuevo análisis FODA de la organización para dar sostenimiento al Modelo en la organización y generar estrategias frente a los hallazgos?				X	
1.5 PLANES DE ACCIÓN					
¿Se ha elaborado un Plan de Acción (anual) con objetivos explícitos orientados a eliminar las desigualdades y discriminaciones institucionalizadas? El mismo contiene: <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Objetivos específicos <input checked="" type="checkbox"/> Indicadores <input checked="" type="checkbox"/> Metas <input checked="" type="checkbox"/> Acciones <input checked="" type="checkbox"/> Responsables <input checked="" type="checkbox"/> Recursos <input checked="" type="checkbox"/> Plazos. Verificar (cuando corresponda, desde nivel 2) que se tiene en cuenta en el plan de acción el análisis del plan de acción anterior y la revisión por la Dirección establecida.	X	X	X	X	
El Plan de Acción: <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ¿Toma en cuenta los resultados del diagnóstico y del FODA? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Tiene objetivos, indicadores, metas y acciones medibles para todos los ejes y brechas identificadas del MCEG? 	X			X	
El Plan de Acción: <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ¿Fue elaborado en forma participativa? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Fue aprobado por la Dirección? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Fue difundido entre el personal? Verificar fecha de elaboración, participantes y aprobación Ver mecanismo de difusión.	X	X	X	X	
¿Se ha analizado el cumplimiento de las metas del Plan de Acción del período anterior?		X	X	X	

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 5 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.					
EJE 2 – DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO					
INEQUIDADES DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y LABORAL, VIOLENCIA DOMÉSTICA Y OTRAS DISCRIMINACIONES CONEXAS					
¿Existe un equipo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones de inequidades de género, acoso sexual, laboral y otras discriminaciones conexas y para la recepción, orientación y derivación de casos de violencia doméstica? Verificar la integración de este equipo.	X				
¿Dicho equipo está avalado por la Dirección? Tanto integración como responsabilidades y funciones	X				
¿La integración, responsabilidades y funciones del mecanismo están definidas y documentadas?	X				
¿Se incluye en las mismas un compromiso que garantice la confidencialidad en la recepción y trato de la información relacionada con las consultas y/o denuncias? Verificar la formación de sus integrantes en función de las responsabilidades requeridas.	X				
¿El equipo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y otras discriminaciones tiene como responsabilidades y funciones: <ul style="list-style-type: none"> ● Recibir consultas, denuncias. ● Realizar derivaciones a los servicios especializados externos, en caso de situaciones de violencia doméstica ● Desarrollar y proponer protocolos de prevención de violencia y acoso. ● Desarrollar procedimientos para la recepción y seguimiento de consultas y/o denuncias, de inequidades de género, acoso sexual, y otras discriminaciones conexas y para la recepción, orientación y derivación de casos de violencia doméstica teniendo en cuenta lo establecido en la legislación vigente. ● Asesorar y tomar medidas (si corresponde). ● Mantener registros de las denuncias y las medidas adoptadas. ● Realizar acciones de prevención del acoso sexual, inequidades de género y otras discriminaciones. ● Asegurar el mantenimiento de la confidencialidad del proceso. ● Informar a la Dirección o a la autoridad competente sus resultados. ● Formarse en la temática. 	X				
¿Se ha difundido la existencia, integración, responsabilidades y funciones de este equipo? ¿Y su compromiso de confidencialidad?	X				
¿La dirección se asegura de que no existan en las entrevistas de	X				

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 6 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
ingreso a la organización preguntas acerca de la planificación familiar, embarazo o solicitud de análisis de embarazo a las mujeres durante el proceso de selección y la trayectoria laboral?					
¿La dirección se asegura de que no existan?: <ul style="list-style-type: none"> • Sanciones, investigaciones, traslados y/o despidos no justificados por razones válidas. • Análisis médicos por encima de los que exige la ley al personal. • Cambios injustificados en los horarios y/o en la asignación de tareas. • Cambios injustificados en las remuneraciones. 	X				
¿La organización implementa acciones de prevención y sensibilización contra las discriminaciones? Ver eje Comunicación y responsabilidad social.	X	X			
¿La integración, responsabilidades y funciones del equipo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y otras discriminaciones se mantiene?		X	X	X	
En caso de modificaciones: ¿Se han registrado y comunicado los cambios a la organización? Verificar que la organización conozca la existencia del mecanismo: autoridad, responsabilidades y funciones.		X	X	X	
¿El procedimiento de recepción y seguimiento de casos de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones está aprobado e implementado? Ver implementación tanto para personal permanente como para personal subcontratado.		X	X	X	
¿El procedimiento de recepción y seguimiento de casos de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones tiene en cuenta la permanencia e inserción de las mujeres en el trabajo y aseguran los derechos de las mujeres víctimas de violencia? Verificar pago íntegro del salario laboral o jornal, licencia extraordinaria con goce de sueldo, flexibilización o cambio de horario o lugar de trabajo, estabilidad en el puesto de trabajo.		X	X	X	
¿La organización se asegura de controlar y mantener la confidencialidad de los casos? Verificar cómo la organización asegura, controla y mantiene la confidencialidad de los casos y consultas.		X	X	X	
¿Se han desarrollado medidas de prevención de inequidades de género, acoso sexual laboral y otras discriminaciones? Ver implementación tanto para personal permanente como para personal subcontratado.		X	X	X	
¿Se registran y sistematizan las consultas y denuncias, así como las acciones para su tratamiento y medición? <ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de casos y/o denuncias • Tipo de resoluciones adoptadas • Plazos • Evidencia de consultas/denuncias recibidas 		X	X	X	

Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 7 de 18
--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documentada de acciones tomadas (definición, implantación, evaluación de eficiencia y eficacia de la acción) Verificar el seguimiento de los casos.					
¿Se realizan acciones afirmativas para las mujeres en situación de violencia doméstica? Por ejemplo, licencias y/o permisos especiales.		X	X	X	
¿Se analizan los resultados del funcionamiento del mecanismo? Por lo menos, el número y tipo de casos, resoluciones adoptadas, plazos, obstáculos y fortalezas identificadas. NOTA: interacción con el Eje evaluación, análisis y mejora.			X	X	
¿La organización implementa acciones de prevención y sensibilización contra las discriminaciones que incluyan al personal subcontratado? Ver eje Comunicación y responsabilidad social.			X		
¿Se asegura que las personas no sufren hostigamiento en el lugar de trabajo a través de los signos, símbolos, comentarios, imágenes estereotipadas? ¿Incluye personal subcontratado?			X		
¿Se brinda a las mujeres en situación de violencia doméstica la posibilidad de acceder a consultas externas dentro del horario laboral? Verificar que el uso de la flexibilidad horaria o de cualquier licencia o permiso (regular o especial) no afecte la prima por presentismo y/o productividad.			X		
¿Se desarrollan medidas de apoyo a las mujeres que están en proceso de salida de las situaciones de violencia doméstica? Verificar su implementación tanto para personal permanente como para personal subcontratado o proveedores (seguridad, limpieza, etc.).			X		
¿Se realiza un informe en el que se describe la aplicación de los procedimientos de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y otras discriminaciones?				X	
¿Este informe incluye la actualización de los siguientes elementos? <ul style="list-style-type: none"> Indicadores utilizados (número y tipo de casos, tipo de resoluciones adoptadas, plazos, como mínimo) Obstáculos y fortalezas halladas Propuestas de mejora. 				X	
EJE 3 – SELECCIÓN Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL					
¿La organización incluye en las bases de datos y registros del personal las variables sexo e identidad de género? NOTA: verificar cumplimiento de la Ley N.º 19.684 "Ley Integral para personas trans" 26/10/2018.	X				
¿La organización incluye en las bases de datos y registros del personal las variables discapacidad y ascendencia étnico-racial? NOTA: en caso de organizaciones públicas verificar la incorporación de la variable étnica racial para cumplir con la legislación vigente (Ley N° 19.122). Se recomienda a las organizaciones privadas que también lo	X				

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 8 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
hagan.					
Verificar la incorporación de las variables antes mencionadas en todas las bases de datos y registros.		X	X	X	
¿La organización realiza los llamados (internos o externos) y las evaluaciones ligadas a los procesos de selección focalizados en las competencias necesarias para el desempeño de las tareas sin sesgos de género y conforme a la normativa vigente? NOTA: verificar cumplimiento de Ley N° 19.684, Ley N° 19.122 y Ley N° 18.651.		X			
¿Existe un procedimiento escrito para la contratación y asignación del personal, a efectos de dar cumplimiento a la normativa vigente en los procesos de convocatoria y selección (sesgos de género, ascendencia étnico-racial, diversidad sexual y discapacidad)?		X			
¿Existe una definición de los perfiles de cargo, precisando las competencias necesarias para el respectivo desempeño (conocimientos y habilidades)? NOTA: no se está refiriendo a gestión por competencias.		X			
¿Al menos el 30% de los perfiles de cargos de la organización están definidos sin sesgos de género y con lenguaje inclusivo? Ver organigrama para identificar cargos. Ver la cantidad de cargos y su descripción (descripción de cargos, perfiles de cargos, etc.) que cumplen con este requisito. NOTA: si la organización tiene menos de 100 personas deberá definir todos los puestos sin sesgos de género y con lenguaje inclusivo.		X			
¿La organización cuenta con indicadores del proceso de reclutamiento y selección definidos, medidos y analizados? Se solicita como mínimo: <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Número de postulaciones recibidas y número de ingresos por cargo, edad, sexo, identidad de género, ascendencia étnico-racial y discapacidad en el último año <input checked="" type="checkbox"/> Distribución del personal por puesto y sexo, identidad de género, ascendencia étnico-racial <input checked="" type="checkbox"/> Distribución del personal por sexo, identidad de género, ascendencia étnico-racial y área NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.		X			
¿La organización realiza los procesos de convocatoria y selección de nuevas incorporaciones, basándose en los perfiles de cargos elaborados?			X		
¿La organización brinda entrenamientos o capacitaciones para lograr el cumplimiento de los perfiles de cargos, en los casos de identificar brechas?			X	X	
¿La organización actualiza y analiza los indicadores definidos y medidos en el Nivel 2?			X		
¿Están definidas, para al menos el 70% de los cargos de la organización los perfiles de cargos con las características referidas en Nivel 2?			X		
¿La organización ha actualizado y analizado los indicadores del			X		

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 9 de 18
--	--	--

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
proceso de reclutamiento y selección definidos en el nivel anterior? NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.					
¿Cuál es el resultado de las acciones afirmativas para la inclusión de personas afrodescendientes y discapacitadas? Mirar datos sobre el porcentaje de personal que responde a esas acciones. NOTA: es requisito para organizaciones públicas y deseable para privadas.			X		
¿La organización actualiza y analiza la evolución de los indicadores definidos y medidos en los niveles anteriores?				X	
¿La organización define todos sus perfiles de cargos con las características referidas en Nivel 2?				X	
¿La organización analiza la efectividad del uso de los procedimientos definidos para la contratación del personal y la segregación horizontal y vertical?				X	
¿La organización analizar la relación entre las capacitaciones y la segregación horizontal y vertical?				X	
¿Están definidas, para todos los cargos de la organización, las competencias sin sesgos de género y con lenguaje inclusivo?				X	
¿La organización ha actualizado y analizado la evolución de los indicadores del proceso de Reclutamiento y Selección definidos en los niveles anteriores? NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.				X	
EJE 4 – SISTEMA DE REMUNERACIONES					
¿Se ha difundido a la interna de la organización la explicación pertinente a los rubros que componen las remuneraciones? Tener en cuenta que la remuneración comprende salario, compensaciones, prestaciones, incentivos, etc..	X				
¿Cómo se asegura la organización que todo el personal comprenda los rubros que componen la remuneración?	X				
¿La organización (si corresponde) publica las remuneraciones en los portales de transparencia en el sector público?	X				
¿Se explicitan los criterios de asignación de incentivos, beneficios y compensaciones extraordinarias?		X	X		
¿Los criterios de asignación son sin sesgos de género? Disponibilidad horaria, disponibilidad para viajar, etc. NOTA: Ver convenio 100 de la OIT.		X	X		
¿Se difunden dichos criterios?		X	X		
¿La organización genera indicadores por sexo, identidad de género, ascendencia étnica racial y discapacidad para analizar el sistema de remuneraciones? Se solicita como mínimo (por sexo, identidad de género, ascendencia étnica racial, discapacidad y puesto): <input checked="" type="checkbox"/> Salario promedio <input checked="" type="checkbox"/> Incentivos/beneficios/compensaciones extraordinarias		X			

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 10 de 18
--	--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
<input checked="" type="checkbox"/> Remuneración promedio <input checked="" type="checkbox"/> Cálculo de brechas de remuneración. NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.					
¿Se ha implementado alguna acción afirmativa para equiparar las remuneraciones de varones y mujeres (en presencia de brechas)?			X		
¿La organización mide y analiza los indicadores del sistema de remuneraciones definidos en el nivel anterior?			X		
¿La organización ha actualizado y analizado la evolución de los indicadores del sistema de remuneraciones definidos en los niveles anteriores? NOTA: interacción con el Eje Evaluación, análisis y mejora.				X	
¿Se ha profundizado en acciones afirmativas para equiparar las remuneraciones de varones y mujeres?				X	
¿Se profundizó en el análisis de los criterios de valoración de las tareas y generaron acciones afirmativas al respecto?				X	
EJE 5 – CAPACITACIÓN, OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y AMBIENTE LABORAL					
¿Existe un Plan Anual de Capacitación sin sesgos de género aprobado y con recursos asignados para el período siguiente?	X	X	X	X	
¿En la planificación anual de capacitación se incluye la temática de equidad de género? Ver si incluye instancias de sensibilización para toda la organización.	X	X	X	X	
El Plan Anual de Capacitación para el período siguiente: <input checked="" type="checkbox"/> ¿Está dirigido a mujeres y varones en forma equitativa? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Tiene acciones de difusión de cada instancia de capacitación/formación para que alcance a mujeres y varones por igual? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Prevé criterios de inscripción y condiciones de acceso sin sesgos de género?	X	X	X	X	
¿Se prevé capacitar a los/las integrantes del equipo que coordina el MCEG en los temas y el contenido del Modelo para su adecuada implementación (20 horas de duración)?	X				
¿Se prevé capacitar al equipo de recepción de consultas y denuncias de discriminaciones, acoso sexual y violencia doméstica en la temática y en la legislación vigente (por lo menos 20 horas de duración)?	X				
¿Está previsto cómo evaluar las instancias de capacitación y su efectividad? Aprendizaje, satisfacción, transferencia. NOTA: es recomendable que en las instancias de capacitación participen integrantes del Comité /Coordinación de calidad con equidad.	X				
¿Los llamados u otras oportunidades de desarrollo prevén que la convocatoria sea inclusiva, conforme a las leyes vigentes? NOTA: verificar cumplimiento de Ley N° 19.684, Ley N° 19.122 y Ley N° 18.651	X				
¿Se ha realizado una encuesta de clima laboral con perspectiva de género?	X				

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 11 de 18
--	--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
¿Se han llevado a cabo acciones para sensibilizar al personal acerca del compromiso contra toda forma de discriminación?	X				
¿Se está trabajando en procedimientos formales de promoción y desarrollo de carreras horizontales y verticales sin sesgos de género?	X				
¿La organización evaluó el cumplimiento del plan de capacitación del nivel anterior?		X			
¿La organización elaboró un nuevo plan teniendo en cuenta la sensibilización en género desde una perspectiva interseccional?		X			
¿Se aseguró para el 25% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefaturas, asesores directos) una sensibilización de al menos 4 horas de duración?		X			
¿El 50% del personal de las áreas estratégicas identificadas en el diagnóstico (como ser Recursos Humanos, Comunicación y Financieros Contables) cuenta con una sensibilización de al menos 12 horas de duración?		X			
¿El equipo de inequidades de género, acoso sexual, violencia doméstica y otras discriminaciones, continua la formación específica en discriminaciones, acoso y violencia doméstica?		X	X	X	
¿El equipo que coordina el Modelo, continúa la formación específica en las temáticas que indica el modelo?		X	X	X	
¿El Comité analiza si la formación brindada por la organización al personal contribuye a mejorar el ascenso de las mujeres en la organización, así como a la eliminación de la segregación ocupacional, acorde a la legislación vigente para avanzar en oportunidades de desarrollo?		X	X	X	
¿La organización toma acciones en base a los resultados de la encuesta de clima laboral con perspectiva de género?		X			
¿Se aseguró para el 50% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefaturas, asesores directos) una sensibilización de al menos 4 horas de duración?			X		
¿El 75% del personal de las áreas estratégicas identificadas en el diagnóstico (como ser Recursos Humanos, Comunicación y Financieros Contables) cuenta con una sensibilización de al menos 12 horas de duración?			X		
¿Se asegura que todas las personas accedan en las mismas condiciones a las ofertas que brinda la organización para la carrera funcional?			X		
¿Se realizan evaluaciones de desempeño del personal con perspectiva de género?			X		
¿Se ha realizado una nueva encuesta de clima laboral con perspectiva de género?			X		
¿Se aseguró para el 100% de las altas jerarquías (dirección, gerencias, jefaturas, asesores directos) una capacitación de al menos 4 horas de duración?				X	
¿Se aseguró para el 100% del personal de la organización una capacitación de al menos 8 horas de duración?				X	

Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 12 de 18
--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
¿Se aseguró para el 100% del personal del área financiero-contable y de las áreas estratégicas una capacitación de al menos 20 horas de duración?				X	
¿La organización profundizó la integración de la perspectiva de género desde un enfoque interseccional a todas sus capacitaciones?				X	
¿Se evalúa el impacto de las capacitaciones realizadas? Ver si se está dando un cambio de la cultura organizacional.				X	
¿Se prevé un sistema de actualización y formación permanente mediante el mantenimiento de las capacitaciones?				X	
¿Se han evaluado los resultados de las acciones definidas en base a la encuesta de clima laboral con perspectiva de género? ¿Se ha medido el impacto de estas acciones?				X	
EJE 6 – CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO EN LOS CUIDADOS					
¿Se ha incluido en la política de Calidad con Equidad de Género documentada el compromiso con la corresponsabilidad? Ver si contribuye al cuidado de personas dependientes, modo que la vida familiar y laboral sea compatible para todo el personal, promoción equitativa de la distribución del trabajo no remunerado.	X				
¿Está incorporación en la política de Calidad con Equidad de Género está aprobada por la Dirección? Verificar el documento donde figure su aprobación, la versión y la fecha de la misma. Verificar que quién la apruebe sea la Dirección.	X				
¿Se ha sensibilizado al personal en relación a la importancia de la corresponsabilidad social de los cuidados?		X			
¿La organización relevó e incorporó a la base de datos del personal el número de personas dependientes y el tipo de dependiente a cargo (menores de edad, personas con discapacidad, personas adultas mayores) para identificar “necesidades de cuidado”?		X			
¿La organización facilita información sobre servicios de cuidados?		X	X	X	
¿La organización ha Implementado acciones para facilitar el acceso del personal a los servicios de cuidado? A modo de ejemplo: partidas específicas para cuidados, etc., servicio de cuidado infantil, sistema de copago para cuidado de niñas/os y/o personas mayores, convenios con instituciones especializadas en cuidado de personas mayores.			X		
¿La organización mide el uso que hacen varones y mujeres de las distintas licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado? ¿Se realiza un análisis del uso que hacen varones y mujeres de las distintas licencias? ¿Y de los mecanismos ligados al cuidado?			X		
¿Se promueve la utilización de licencias y de otro tipo de mecanismos ligados al cuidado por parte de los varones?			X		

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 13 de 18
--	--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
¿Se promueve el involucramiento y la participación de los varones en los cuidados y el trabajo no remunerado?			X		
¿La organización actualiza la base de datos generada en niveles anteriores?				X	
¿Se analiza el grado de satisfacción de su personal con las acciones implementadas en torno al cuidado?				X	
EJE 7 – COMUNICACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL					
¿Se realiza la comunicación a todo el personal de la organización de lo siguiente?: <ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos del MCEG • Las metas de la organización asociadas • La Política de Calidad con Equidad • Los resultados del diagnóstico • El plan de acción anual • El plan anual de capacitación • La integración, funciones y responsabilidades del Comité / Coordinación de Calidad con Equidad • La integración, funciones y responsabilidades de los mecanismos definidos y sus compromisos de confidencialidad. 	X	X	X	X	
¿La perspectiva de género está incorporada a los procesos de comunicación interna y externa? Chequear uso de lenguaje inclusivo, no existencia de imágenes estereotipadas y discriminatorias, etc..	X	X	X	X	
¿Se evidencia comunicación e información en la interna de la organización sobre los logros alcanzados en el marco del MCEG?		X	X	X	
¿Se evidencia comunicación e información en la interna de la organización sobre la integración, funciones y responsabilidades del equipo de atención a situaciones de discriminaciones, acoso sexual y violencia doméstica?		X			
¿Se evidencia comunicación e información en la interna de la organización sobre la existencia de los mecanismos de consulta y denuncia de situaciones de discriminaciones, acoso sexual y violencia doméstica?		X			
¿Existen campañas o mecanismos de comunicación interna que tengan como objetivo el tratamiento de estereotipos de género, violencia basada en género, discriminaciones, corresponsabilidad, entre otros?		X	X	X	
¿Se ha profundizado en acciones de comunicación para mejorar el funcionamiento de los mecanismos existentes?		X	X	X	
¿El uso del lenguaje inclusivo se ha extendido en la organización?		X	X	X	
¿La organización promueve en forma activa la equidad de género entre los proveedores y clientes a través de diferentes medios como ser la página web, redes, folletería, etc.?			X		
¿La organización incluye dentro de sus procesos de comunicación externa la difusión de acciones y logros en el marco del MCEG?			X		

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 14 de 18
--	--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
Ej. Cámaras empresariales, asociaciones, clusters, etc..					
¿Se ha desarrollado una estrategia para captar nuevas organizaciones en toda la cadena de valor?			X	X	
¿La organización integra a la comunicación de su producto y/o servicio su política de calidad con equidad de género?			X		
¿La organización fortalece las campañas externas sobre temáticas de género a través de página web, folletería y otros medios de comunicación identificados en el diagnóstico?			X	X	
¿Se ha profundizado en las acciones relacionadas a los ámbitos de incidencia identificados?				X	
¿Se han implementado acciones concretas y/o alguna cláusula que beneficien significativamente a los proveedores que trabajan por la equidad de género?				X	
¿Se ha profundizado en la integración de la política de equidad de género a la comunicación de su producto y/o servicio?				X	
¿Se realiza la comunicación a todo el personal de la organización de los resultados del nuevo diagnóstico? Nota: si corresponde.				X	
¿La organización genera acciones de responsabilidad social que promuevan la equidad de género en la comunidad?				X	
¿La organización promueve la equidad de género a través de la página web, redes, folletería y otros medios de comunicación identificados en el diagnóstico?				X	
EJE 8 – EVALUACIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA					
¿La organización prevé la realización de auditorías internas con el fin de evaluar el desempeño del sistema de calidad con equidad de género?	X				
¿La organización define la sistemática para la realización de auditorías internas con perspectiva de género? La misma ¿está documentada? Verificar que se incluye lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • las responsabilidades para planificar y realizar las auditorías • establecer registros e informar sus resultados y mantenerlos • la selección de auditores/as en la temática (pueden ser de calidad) • la capacitación de auditores/as en el Modelo • la planificación de las auditorías en cuanto al alcance, frecuencia, recursos, plazos y responsables (teniendo en cuenta que los/as auditores/as no auditen su propio trabajo). 	X				
¿La organización tiene aprobada la planificación de las auditorías?	X				
¿La Dirección revisa y analiza en forma crítica los datos, indicadores y resultados de las mediciones que componen lo siguiente?: <ul style="list-style-type: none"> • la política de calidad con equidad de género 		X			

Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 15 de 18
--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> el plan de acción el plan de capacitación las actividades realizadas en los diferentes ejes. 					
<p>De esta revisión por la Dirección ¿surgen acciones y recomendaciones de mejora para el siguiente período? ¿El análisis y las conclusiones de la revisión quedaron documentadas? Verificar que el análisis considere aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.</p>		X	X		
<p>El equipo que coordina el Modelo ¿realiza un estado de situación orientado a conocer las desigualdades de género en las organizaciones proveedoras de bienes y/o servicios, con la finalidad de proponer acciones para revertirlas?</p>		X	X		
<p>¿La organización realiza auditorías internas basándose en los requisitos del Modelo?</p>		X	X		
<p>¿La Dirección revisa y analiza en forma crítica los datos, indicadores y resultados de las mediciones de lo siguiente?:</p> <ul style="list-style-type: none"> el plan de acción el plan de capacitación la retroalimentación de la encuesta de clima laboral los indicadores definidos en el período las acciones propuestas en la revisión anterior. 			X		
<p>¿La Dirección evalúa el impacto de la política de calidad con de equidad de género en la organización?</p>				X	
<p>¿Se evalúan los resultados de las acciones implementadas de acuerdo con el Plan de acción?</p>				X	
<p>¿Se miden y analizan el total y la evolución de los recursos económicos destinados a la implementación, mantenimiento y mejora del MCEG?</p>				X	
<p>¿Se analiza el funcionamiento de los procedimientos de consulta y denuncia? En particular revisar:</p> <ul style="list-style-type: none"> la satisfacción con la tarea la adecuación de los perfiles. 				X	
<p>¿Se analizan los resultados de la encuesta de clima respecto a la satisfacción con la actuación de los mecanismos de consulta y denuncia?</p>				X	
<p>¿Se valora, mide y analiza cómo repercute el sistema de gestión con equidad de género en la gestión de los recursos humanos y en el desarrollo de las personas?</p>				X	
<p>¿Se analiza la satisfacción del personal con las acciones de corresponsabilidad implementadas?</p>				X	
<p>¿Se valoran las medidas realizadas para la prevención y abordaje de inequidades de género, acoso sexual y otras?</p>				X	
<p>¿Se mide el impacto de las acciones de comunicación?</p>				X	
<p>¿La organización generar un documento que incluye la repercusión de la política de calidad con equidad de género en la organización,</p>				X	

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 16 de 18
--	--	---

Requisitos	Niveles				Evidencia/ Observaciones
	1	2	3	4	
dando cuenta de cada uno de los ejes de implementación? Verificar que este documento debe sea revisado y analizado en forma crítica por parte de la Alta Dirección y que surgen recomendaciones y acciones.					
¿La organización mide la evolución de los indicadores desde el inicio de la implementación del Modelo hasta el Nivel 4? ¿Se demuestran tendencias positivas en la reducción de indicadores de brechas y gestión? Verificar que los indicadores incluyen como mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • Número de postulaciones recibidas. • Número de ingresos a la organización. • Distribución del personal. • Remuneración promedio. • Brechas de remuneración. • Evolución del uso que hacen los varones y mujeres de las licencias. • Evolución del uso del sistema de cuidados que haya implementado la organización (centro de cuidados, sistema de copagos, convenios, etc.). • Evolución de las capacitaciones y tipos de capacitación (analizar según operativas o estratégicas, cantidad de horas, dinero invertido, exterior / interior, horarios, entre otras). • Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación. 				X	
¿Las personas que colaboran son consultadas sobre el proceso del Modelo en la organización? Verificar que se recibe la retroalimentación necesaria para la mejora continua.				X	
En la Revisión por la dirección ¿se hace el seguimiento de las acciones que surgieron de la Revisión anterior?				X	
Juicio del equipo evaluador	Indicar nivel que obtiene			Firma	

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 17 de 18
--	--	---

Guía para el Equipo Evaluador:

Entrevistas personales al personal de la organización.

La cantidad de entrevistas a realizar se presenta en la siguiente tabla:

Número de entrevistas	Cantidad de personas en la Organización
2	5
3	6 – 12
4	13 – 19
5	20 – 50
10%	51 – 99
Entre 10 y 35	>100

Se pueden hacer más entrevistas dependiendo del tamaño y dispersión geográfica de la empresa.

Realizar entrevista con los/as representantes sindicales en la organización a ser evaluada.

Las reuniones deberán tener en cuenta:

- condiciones generales de trabajo
- relaciones entre la gerencia y el personal
- reconocimientos y acuerdos colectivos
- acuerdo sobre entrevistas seguras con el/la representante sindical y con cada trabajador/a.

Guía para Entrevistas:

I. HISTORIA LABORAL, TAREA Y SECTOR

Para empezar, necesitamos saber su edad. Además, nos interesa conocer algunos elementos sobre su historia en la organización.

¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la organización?

Para aquellas personas que ingresaron luego de comenzada la implementación del Modelo de “Calidad con Equidad de Género”: ¿Cómo ingresó? (Indagar si fue por concurso, a través de un llamado abierto, si pasó por un comité evaluador y cuál era su composición, etc.).

¿Cuál es la forma de contrato permanente, temporal (más de tres meses, renovación automática, condiciones de renovación, etc.)?

¿Con qué frecuencia y de qué forma recibe su remuneración por su trabajo (jornal, semanal, quincenal, cheque, vale, otros)? (buscar diferencias en función del sexo)

¿Qué documentos debe presentar cuando es contratado/a (dinero, número de cuenta bancaria, libreta de conducir, libreta del Registro Civil, pasaporte...)? (buscar diferencias en función del sexo)

¿Se realizan pruebas de embarazo al ingreso o durante el contrato, o se exige prueba de no estar embarazada? (preguntar a las mujeres y también a los varones indagando si tienen conocimiento de que suceda)

¿Se realizan preguntas sobre composición familiar, hijos en edad escolar y quien los cuida al ingreso? (buscar diferencias en función del sexo)

¿Tiene préstamos o deudas con la organización?, ¿cómo los paga? (buscar diferencias en función del sexo)

¿Cuál es su horario de trabajo? (hace turnos, horas extras, forma de pago de horas extras) (buscar diferencias en función del sexo)

¿Cómo se negocian las condiciones de trabajo, incluyendo salario hay un sindicato, comité permanente?

A su entender ¿existen presiones, persecuciones?

Nos gustaría que nos cuente cuál es su tarea y en qué sector trabaja. ¿Desde cuándo trabaja en ese sector?

	Lista de Verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género	Fecha: mayo 2023 Versión 06 Página 18 de 18
--	--	---

¿Qué tarea desempeña?

En su sector, ¿hay trabajadores varones y trabajadoras mujeres? ¿Tiene idea de cuántos, o en qué proporción?

¿Considera Ud. que mejoraría el trabajo y/o el ambiente de trabajo la presencia de más mujeres/varones?

¿Por qué? (Indagar en cuáles a su entender serían, si los hubiera, los aportes de un ambiente mixto)

¿Ud. piensa que tanto varones como mujeres pueden desempeñar las tareas que se realizan en su sector?

¿Cuáles sí, cuáles no? ¿Por qué?

II. EFICACIA DE CAPACITACIONES/SENSIBILIZACIONES/PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA CORRESPONSABILIDAD

¿Ha participado de algún curso o taller, o alguna charla en su trabajo en la que se le explicara qué es la equidad de género, la discriminación y cómo se vincula al ámbito laboral? ¿Podría decirnos un ejemplo de una inequidad o discriminación que pueda ocurrir en una organización cualquiera?

¿Le parece que en esta organización se brinda la igualdad de oportunidades a varones y a mujeres? ¿Por qué?

¿La organización ofrece opciones para el cuidado de familiares (menores a cargo, personas adultas mayores, personas discapacitadas)? ¿Cuáles? ¿Promueve su uso? (buscar diferencias según sexo)

¿Considera que existe en la organización o en el área en que Ud. trabaja alguna forma de inequidad o discriminación por género? Indagar

¿Conoce si se ha investigado sobre desigualdades de género dentro de la organización?

¿Sabe si la organización está implementando acciones para mejorar o eliminar las situaciones de inequidad detectadas? ¿Cuáles?

¿Ha participado de algún taller o reunión para discutir sobre esas situaciones y pensar en posibles soluciones?

III. COMITÉ/COORDINACIÓN DE CALIDAD CON EQUIDAD GÉNERO - MECANISMOS

¿Sabe si existe algún grupo o grupos de trabajo en la organización dedicados a esta temática (equidad de género)? ¿Cuáles? ¿Sabe quiénes integran esos grupos? ¿Sabe lo que hacen?

Si una persona es discriminada en el ámbito laboral por ser varón o por ser mujer, ¿sabe si hay algún lugar en la organización donde ir a plantear esta situación? ¿Y si alguien es acosado/a sexualmente en el trabajo? ¿Y si alguien es víctima de violencia doméstica?

¿Conoce el procedimiento que tiene la organización para dar seguimiento a estos casos? ¿Se lo han presentado en alguna charla/taller/folleto?

Si a Ud. le ocurriera una situación de acoso sexual o de discriminación por ser varón/mujer, ¿concurriría a plantear su caso a esta Comisión? ¿Por qué?

¿Ha sabido de la existencia de casos de acoso en la organización o en el área en que Ud. trabaja? ¿Cómo se enteró? ¿Supo si el/los caso/s se denunció/aron, si se trató/aron o se resolvió/eron de alguna manera?

¿Y otras formas de discriminación (por ascendencia étnica racial, edad, religión, filiación política, nacionalidad, discapacidad, etc.)?

Grilla sugerida para sistematizar las respuestas y observaciones

Identificación de la persona entrevistada	Posición (área/puesto)	Fecha	Observaciones
			I. II. III. Otras