

Rúbrica de evaluación

Equidad 360 evalúa nueve dimensiones, asegurando que la transversalización de género esté integrada en todos los aspectos y niveles de la organización. Cada dimensión se divide en criterios (un total de 29 para toda la evaluación), y cada criterio es evaluado por medio de uno o más indicadores (32 en total para toda la evaluación), bajo una escala de tres (alto, medio y bajo, que en su análisis numérico se traducen a 2, 1 y 0 respectivamente). En esta sección se detallarán cada uno de ellos (las definiciones de los términos usados y fórmulas de los indicadores podrán encontrarse en el glosario que sigue a la descripción de criterios) así como también los mecanismos de verificación que deberán de integrarse en el relatorio como parte del portafolio de evidencias y niveles de cumplimiento.

Dimensiones

1. Liderazgo incluyente

Esta dimensión examina cómo el liderazgo promueve políticas que incorporen la igualdad de género como un principio transversal en la estructura organizacional.

Criterio	Tipo	Indicador ¹	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
1.1 Integración de una estrategia de DEI liderada por la alta dirección.	Proceso	1.1.1 Existencia de una estrategia de DEI	Análisis de la estrategia y relatoría de su formulación.	A. Cuenta con estrategia exclusiva de DEI. M. Cuenta con una estrategia de DEI, pero como parte de una estrategia de RRHH o Sustentabilidad. B. No cuenta con una estrategia de DEI.
1.2 Existencia de un comité de género o DEI	Proceso	1.1.2 Existencia de un comité de género o DEI	Procesos y lineamientos de funcionamiento del comité de género	A. Cuenta con un comité de género o DEI. M. 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. B. No cuenta con espacios detallados para la discusión de temas de género.
1.3 Participación de mujeres en puestos de liderazgo.	Resultado	1.1.3 % de mujeres en posiciones de liderazgo	Empleomanía por género	A. Entre el 45% y 65% M. Entre el 35% y 44% B. Menor al 35%
1.4 Participación de mujeres en puestos críticos.	Resultado	1.1.4 % de mujeres en posiciones críticas	Empleomanía por género	A. Entre el 45% y 65% M. Entre el 35% y 44% B. Menor al 35%
1.5 Adopción de prácticas de liderazgo incluyente.	Resultado	1.1.5 % de evaluación positiva en el criterio Liderazgo para la población femenina	Resultados de estudio de clima organizacional	A. Superior al 85% M. Entre el 75% y 84% B. Menor al 75%

¹ Los indicadores se dividirán en dos categorías: indicadores de proceso e indicadores de resultado. Los primeros medirán el desempeño y la ejecución de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos, evaluando aspectos como la cantidad de acciones implementadas o los recursos utilizados. En cambio, los indicadores de resultado se enfocarán en los efectos finales logrados por esas actividades, proporcionando una visión del impacto real y el éxito en la consecución de los objetivos.

2. Clima y cultura organizacional

Esta dimensión examina cómo la diversidad, equidad e inclusión hace parte de la cultura institucional y se materializa en prácticas de gestión de personas y dinámicas laborales favoreciendo un clima organizacional armonioso.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
2.1 Cultura organizacional	Proceso	2.1.1 La DEI hacen parte de los valores y principios de la cultura institucional.	Análisis de la cultura institucional y relatoría de su formulación.	A. La cultura institucional (principios, valores o equivalente) de la empresa incorpora a la DEI como factor crítico. M. La cultura institucional no menciona explícitamente la DEI pero si de manera indirecta. B. La cultura institucional no incorpora elementos de DEI.
2.2 Balance de vida y trabajo	Proceso	2.2.1 Existencia de políticas y prácticas que fomenten la flexibilidad y el balance de vida y trabajo en la organización	Procesos y lineamientos de funcionamiento del comité de género	A. Existen políticas de balance de vida y trabajo y son ampliamente utilizadas M. Existen políticas de balance de vida y trabajo, aunque no son tan utilizadas B. No existen políticas y prácticas de balance de vida y trabajo
2.3 Mecanismos de comunicación circular	Proceso	2.3.1 Existencia de espacios que permitan la retroalimentación de las personas trabajadoras (por ejemplo, buzones de sugerencias, encuestas o similares)	Verificación de evidencia	A. Existen y son ampliamente usados M. Existen, aunque su uso y participación es limitado B. No existen
2.4 Clima organizacional incluyente	Resultado	2.4.1 % de evaluación positiva para la población femenina	Resultados de estudio de clima organizacional	A. Superior al 85% M. Entre el 75% y 84% B. Menor al 75% o no se cuenta con una herramienta actualizada de medición de clima organizacional

3. Reclutamiento y selección de personal

Esta dimensión examina cómo la diversidad, equidad e inclusión hace parte de la cultura institucional y se materializa en prácticas de gestión de personas y dinámicas laborales favoreciendo un clima organizacional armonioso.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
3.1 Adopción de prácticas de reclutamiento y selección libres de sesgo.	Proceso	3.1.1 Anuncios de vacantes libres sesgo de género	Auditoría – Revisión de anuncios de vacantes ²	A. 100% anuncios auditados libres de sesgo B. Al menos un anuncio auditado con sesgo de género
	Proceso	3.1.2 Líderes y personas reclutadoras sensibilizadas en sesgo inconsciente.	Listas de asistencia de entrenamientos en sesgo inconsciente	A. Superior al 85% M. Entre el 75% y 84% B. Menor al 75%
	Proceso	3.1.3 Metodología de entrevistas libre de sesgos.	Análisis de la metodología (Auditoría)	A. 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.

² La empresa o persona auditora revisará publicaciones de vacantes (tanto en canales de comunicación interna como en agencias o bolsas de trabajo externas). Para empresas como menos de 20 vacantes publicadas al año revisará el 100 por ciento, para empresas con entre 20 y 50 vacantes publicadas auditará al menos el 50 por ciento y para empresas con más de 50 vacantes publicadas auditará al menos 25 anuncios, priorizando en todos los casos aquellos vinculados con puestos tradicionalmente ocupados por hombres (esto se analizará a criterio de la persona o firma auditora en función de la actividad económica y registros de la compañía)

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
				M. Existe una metodología, pero sólo es utilizada por RRHH, los gerentes contratantes tienen libertad de usar sus propias preguntas. B. No se cuenta con una metodología de entrevistas libre de sesgos
3.2 Contratación equitativa.	Resultados	3.1.4 % ternas de contratación con participación de candidatos de ambos géneros	Auditoría – Revisión de datos históricos de reclutamiento	A. Entre el 45% y 65% M. Entre el 35% y 44% B. Menor al 35%
	Resultados	3.1.5 % de mujeres contratadas	Empleomanía por género	A. Entre el 45% y 65% M. Entre el 35% y 44% B. Menor al 35%

4. Gestión del desempeño y retención del personal

Esta dimensión examina cómo la organización evalúa el desempeño y las estrategias implementadas para retener al personal, asegurando que los impactos en rotación sean equitativos.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
4.1 Adopción de prácticas de evaluación del desempeño libres de sesgo.	Proceso	4.1.1 Metodología de evaluación del desempeño libre de sesgos.	Análisis de la metodología (Auditoría)	A. 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. M. Existe una metodología objetiva pero no limita la existencia de sesgos. B. No se cuenta con una metodología de evaluación del desempeño
4.2 Rotación general	Resultado	4.2.1 Diferencia entre los índices de rotación general entre hombres y mujeres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Menor al 15% M. Entre el 16% y 20% B. Mayor al 20%
4.3 Rotación voluntaria	Resultado	4.3.1 Diferencia entre los índices de rotación voluntaria entre hombres y mujeres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Menor al 15% M. Entre el 16% y 20% B. Mayor al 20%
4.4 Rotación en puestos clave	Resultado	4.4.1 Diferencia entre los índices de rotación en puestos clave entre hombres y mujeres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Menor al 15% M. Entre el 16% y 20% B. Mayor al 20%

5. Capacitación y desarrollo de talento

Esta dimensión evalúa las oportunidades de formación y desarrollo, asegurando que el enfoque en género sea una parte integral de la capacitación y del avance profesional de todos los empleados.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
5.1 Adopción de prácticas de desarrollo de talento libres de sesgo.	Proceso	5.1.1 Metodología de planeación de desarrollo equitativa y libre de sesgos.	Análisis de la metodología (Auditoría)	A. 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. M. Existe una metodología objetiva pero no limita la existencia de sesgos.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
				B. No se cuenta con una metodología de evaluación del desempeño
5.2 Desarrollo equitativo de talento.	Resultado	5.2.1 % de promociones para mujeres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Entre el 45% y 65% M. Entre el 35% y 44% B. Menor al 35%
5.3 Participación equitativa en la capacitación	Resultado	5.3.1 Participación equitativa de mujeres en los procesos de formación	Análisis de indicadores de RRHH	A. Entre el 45% y 65% M. Entre el 35% y 44% B. Menor al 35%
5.4 Formación y sensibilización en género	Proceso	5.4.1 Existencia de programas de sensibilización en género	Análisis de indicadores de RRHH	A. Existen programas y hacen parte de la inducción u oferta institucional M. Existen programas, pero son limitados a poblaciones específicas B. No existen estos programas
5.5 Existencia de programas de desarrollo de liderazgo con perspectiva de género	Proceso	5.5.1 Integración de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo de liderazgo	Análisis de indicadores de RRHH	A. Los programas de desarrollo de liderazgo y habilidades gerenciales incorporan el género como elemento crítico. M. Existen programas de liderazgo y desarrollo que tocan temas de diversidad, pero de manera tangencial B. No existen estos programas

6. Compensaciones y beneficios

Esta dimensión revisa las estructuras salariales y los paquetes de beneficios desde una perspectiva de género, garantizando la equidad y la justicia en la compensación.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
6.1 Adopción de beneficios con perspectiva de género.	Proceso	6.1.1 Existencia de beneficios equitativos (licencias de maternidad / paternidad, permisos, etc)	Revisión de beneficios	A. La organización cuenta con esquema de beneficios equitativo. M. La mayoría de los beneficios son equitativos, aunque existen diferencias en licencias de paternidad. B. Existen beneficios diferenciados
6.2 Brecha salarial	Resultado	6.2.1 Diferencia de comparatio entre hombres y mujeres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Entre el 0% y 10% M. Entre el 11% y 20% B. Mayor al 20%
6.3 Horas trabajadas	Resultado	6.3.1 Diferencia entre horas promedio trabajadas por mujeres y hombres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Entre el 0% y 10% M. Entre el 11% y 20% B. Mayor al 20%
6.4 Ofertas salariales	Resultado	6.4.1 Diferencia de comparatio en salarios ofertados a hombres y mujeres	Análisis de indicadores de RRHH	A. Entre el 0% y 10% M. Entre el 11% y 20% B. Mayor al 20%

7. Infraestructura

Esta dimensión examina el diseño de los espacios de trabajo y servicios a empleados para asegurar que reflejen el principio de transversalización de género en la planificación y el diseño.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
7.1 Adopción de infraestructura con perspectiva de género.	Resultado	7.1.1 Existencia de espacio de lactancia ³ .	Verificación de evidencia gráfica (fotografía)	A. Cuenta con un espacio dedicado y suficiente para la cantidad de trabajadoras. B. Cuenta con un espacio, pero no es dedicado o no es suficiente. B. No cuenta con un espacio.
	Resultado	7.1.2 Existencia de guardería ⁴	Verificación de evidencia gráfica (fotografía)	A. Cuenta con un espacio de guardería (interno o externo) al servicio de las personas trabajadoras. M. No cuenta el servicio, pero ofrece descuentos con servicios externos. B. No cuenta con un espacio ni ofrece el servicio.
	Resultado	7.1.3 Existencia de servicios de transporte para turnos nocturnos ⁵	Verificación de evidencia gráfica (fotografía)	A. Cuenta con servicio de transporte a la puerta de su domicilio. M. Cuenta con servicio de transporte, pero no es a la puerta. B. No cuenta con servicio de transporte.

8. Prácticas de prevención a la discriminación y acoso sexual

Esta dimensión revisa las estructuras salariales y los paquetes de beneficios desde una perspectiva de género, garantizando la equidad y la justicia en la compensación.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
8.1 Adopción prácticas de prevención a la discriminación y acoso sexual.	Proceso	8.1.1 Existencia de una estrategia de prevención al acoso y la discriminación	Análisis de la estrategia y relatoría de su formulación. (Entrevista)	A. Cuenta con estrategia definida de prevención al acoso y discriminación. M. No cuenta con una estrategia definida pero lo tiene como parte de una estrategia de RRHH o Cumplimiento. B. No cuenta con una estrategia de prevención al acoso y discriminación..
	Proceso	8.1.2 Comunicación de la estrategia de acoso y discriminación.	Análisis de la estrategia y relatoría de su formulación. (Entrevista)	A. Cuenta con estrategia de comunicación y sensibilización para prevenir el acoso y la discriminación. M. Cuenta con una estrategia de comunicación que integra entre sus elementos la prevención al acoso. B. No cuenta con una estrategia.
8.2 Eficiencia en los mecanismos de denuncia y atención a casos de discriminación y acoso.	Proceso	8.2.1 Eficiencia de mecanismos de denuncia.	Revisión de proceso	A. Existen mecanismos confidenciales y efectivos de denuncia y atención y son ampliamente utilizados. M. Existen mecanismos de denuncia y atención, pero no son confidenciales y su uso es muy limitado o nulo B. No cuenta mecanismos de denuncia.
	Proceso	8.2.3 Integración de la discriminación y acoso en el Reglamento Interior de Trabajo	Revisión del documento	A. El RIT incorpora la discriminación y acoso como elementos B. El RIT no incorporara a la discriminación y acoso como elementos.
	Proceso	8.2.4 Existencia de un protocolo de atención a los casos de discriminación y acoso	Revisión del documento	A. Cuenta con un protocolo que es operado por un equipo multifuncional entrenado en atención a estos casos. M. 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. B. No cuenta con un protocolo

³ Aplica a empresas con al menos 50 personas empleadas

⁴ Aplica solo a empresas con al menos 100 personas empleadas

⁵ 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.

9. Mercadotécnica y comunicación

Esta dimensión evalúa cómo la organización comunica su compromiso con la igualdad de género, asegurando que los mensajes y campañas reflejen un enfoque transversal e inclusivo, libre de estereotipos.

Criterio	Tipo	Indicador	Mecanismos de Verificación	Niveles de cumplimiento
9.1 Adopción de prácticas de comunicación con perspectiva de género.	Proceso	Mensajes internos libres de sesgos de género	Revisión de protocolos de comunicación y auditoría de canales de comunicación interna (intranet, comunicaciones con colaboradores)	A. Los mensajes en la comunicación interna son libres de sesgos de género y proyectan una imagen no sexista/diversa de la empresa. M. Los mensajes en la comunicación interna cuentan con estereotipos de género, o promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa B. Los mensajes en la comunicación interna cuentan con estereotipos de género y promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa
9.2 Adopción de prácticas de mercadeo y diseño de productos libre de sesgos de género.	Proceso	Comunicación de marca libre de sesgos de género	Revisión de protocolos de comunicación y auditoría de canales de comunicación externa (Redes sociales, sitio web)	A. Los mensajes en la comunicación externa son libres de sesgos de género y proyectan una imagen no sexista/diversa de la empresa. M. Los mensajes en la comunicación externa cuentan con estereotipos de género, o promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa B. Los mensajes en la comunicación externa cuentan con estereotipos de género y promueven una imagen sexista / no diversa de la empresa

Glosario de términos

Estrategia de DEI – Se refiere a 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.

Comité de género o DEI. Son comités 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.

Posiciones críticas. Aquellas posiciones dentro de una organización 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

Cultura institucional. Es considerada como el sistema de significados compartidos que actúa como un marco que guía el comportamiento y las interacciones dentro de la institución, permitiendo a sus miembros comprender cómo deben actuar y qué se espera de ellos.

Flexibilidad laboral. Se refiere a la capacidad de una organización para adaptar sus políticas y prácticas laborales a las necesidades cambiantes de los empleados y del entorno. Este concepto abarca diversas dimensiones que permiten a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares tales como horarios flexibles

Anuncios de vacantes libres de 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, como "se solicita contador" o "carismática".

Metodología de entrevistas libre de sesgo. Estas metodologías implican el uso de preguntas estandarizadas y estructuradas, que permiten evaluar a todas las personas candidatas de manera uniforme, objetiva y libre de sesgos. *Estas entrevistas se caracterizan por evitar preguntas relacionadas con temas personales.*

Posición de liderazgo. Se consideran posiciones de liderazgo aquellas que son responsables de la supervisión de un área funcional, departamento o unidad de negocio.

Evaluación del desempeño libre de sesgos. es un proceso sistemático y periódico que analiza el rendimiento laboral de un empleado en relación con objetivos y expectativas previamente establecidos. Al estar basado en criterios claros y medibles,

así como utilizar herramientas estandarizadas y procesos de calibración multiactor es posible comparar el rendimiento de las personas de manera equitativa.

Índice de rotación. Se calcula como el 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.

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.*

Programas de sensibilización en género. Son iniciativas diseñadas para crear conciencia sobre temas relacionados con la igualdad de género y promover cambios de actitud dentro de una organización.

Perspectiva de género. Es un enfoque que busca identificar y corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, tomando en cuenta las diferencias en oportunidades, roles y responsabilidades que surgen de normas sociales, económicas y culturales. Este enfoque promueve la igualdad de derechos y oportunidades, asegurando que tanto mujeres como hombres puedan desarrollarse plenamente. En el área de recursos humanos, la perspectiva de género se aplica al diseñar políticas de contratación, promoción, compensación y desarrollo profesional, garantizando que no haya discriminación por género, y que existan condiciones laborales equitativas, como acceso a beneficios, flexibilidad laboral y oportunidades de liderazgo para ambos géneros.

Comparatio. abreviatura de "comparative ratio" o ratio comparativo) 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 de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Salario actual del empleado}}{\text{Mediana del rango salarial}} \times 100$$

Espacio de lactancia. 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.

Catálogo de indicadores

Indicador	Fórmula
1.1.3 % de mujeres en posiciones de liderazgo	$\frac{\text{Total de mujeres en posición de liderazgo}}{\text{Total de personas en posiciones de liderazgo}}$
1.1.4 % de mujeres en posiciones críticas	$\frac{\text{Total de mujeres en puestos críticos}}{\text{Total de personas ocupantes de puestos críticos}}$
1.1.5 % de evaluación femenina positiva en evaluación de Liderazgo⁶	$\frac{\text{Total de respuestas femeninas positivas en evaluación de liderazgo}}{\text{Total de mujeres participantes de la evaluación}}$

⁶ Para evaluar este indicador, se puede utilizar 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. En caso de contar con una evaluación dedicada exclusivamente al liderazgo, se utilizará el puntaje promedio de dicha evaluación. Si no se cuenta con una evaluación de este tipo, se podrá desarrollar una a medida, garantizando la confidencialidad del proceso (idealmente llevado a cabo por una empresa externa), la participación equitativa de hombres y mujeres, y un nivel de representación superior al 70% de la empresa.

Las preguntas sugeridas para esta evaluación son:

1. ¿Con qué frecuencia su líder proporciona retroalimentación constructiva y oportuna sobre su desempeño?
2. ¿Qué tan bien su líder promueve un ambiente de trabajo colaborativo y fomenta la participación del equipo en la toma de decisiones?

Indicador	Fórmula
2.4.1 % de evaluación positiva para la población femenina en encuesta de clima organizacional	$\frac{\text{Total de respuestas femeninas positivas en evaluación de clima organizacional}}{\text{Total de mujeres participantes de la evaluación}}$
3.1.4 % ternas de contratación con participación equitativa de candidatos⁷	$\frac{\text{Total de ternas de con participación equitativa de candidatos}}{\text{Total de ternas de contratación presentadas8}}$
3.1.5 % de mujeres contratadas	$\frac{\text{Total de mujeres contratadas en los últimos 12 meses}}{\text{Total de vacantes cubiertas en los últimos 12 meses}}$
4.2.1 Diferencia entre los índices de rotación general entre hombres y mujeres	$\frac{\text{Rotación general de mujeres} - \text{Rotación general de hombres}}{\text{Rotación general de hombres}}$
4.3.1 Diferencia entre los índices de rotación voluntaria entre hombres y mujeres	$\frac{\text{Rotación voluntaria de mujeres} - \text{Rotación voluntaria de hombres}}{\text{Rotación voluntaria de hombres}}$
4.4.1 Diferencia entre los índices de rotación en puestos clave entre hombres y mujeres	$\frac{\text{Rotación de puestos clave de mujeres} - \text{Rotación de puestos clave de hombres}}{\text{Rotación de puestos clave de hombres}}$
5.2.1 % de promociones para mujeres	$\frac{\text{Total de mujeres promocionadas}}{\text{Total de promociones}}$
5.3.1 Participación equitativa de mujeres en los procesos de formación	$\frac{\text{Total de mujeres capacitadas}}{\text{Total de personas capacitadas}}$
6.2.1 Diferencia de comparatio entre hombres y mujeres	$\frac{\text{CR promedio de mujeres} - \text{Comparatio promedio de hombres}}{\text{Comparatio promedio de hombres}}$
6.3.1 Diferencia entre horas promedio trabajadas por mujeres y hombres	$\frac{\text{Rotación voluntaria de mujeres} - \text{Rotación voluntaria de hombres}}{\text{Rotación voluntaria de hombres}}$
6.4.1 Diferencia de comparatio en salarios ofertados a hombres y mujeres	$\frac{\text{CR promedio en propuestas oferadas a M} - \text{CR promedio en propuestas ofertadas a H}}{\text{Rotación voluntaria de hombres}}$

3. ¿Considera que su líder gestiona eficazmente los conflictos dentro del equipo y busca soluciones justas y equitativas?
4. ¿Qué tan clara y coherente es la comunicación de su líder con respecto a los objetivos y expectativas del equipo?
5. ¿En qué medida su líder apoya su desarrollo profesional y brinda oportunidades para mejorar sus habilidades y avanzar en su carrera?

Todas las preguntas se evaluarán utilizando una escala de Likert de 4 puntos (1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A menudo, 4: Siempre). El puntaje final será el porcentaje de mujeres con una evaluación promedio superior a tres, sobre el total de evaluaciones realizadas a mujeres.

⁷ 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 ternas con más de seis personas candidatas se considerará como participación equitativa cuando se presenten un mínimo de tres personas de cada sexo.

⁸ Se excluyen los procesos de reclutamiento donde sólo exista una persona candidata.

Niveles de certificación

El programa Equidad 360 ofrece tres niveles de certificación, los cuales dependen tanto de las acciones y prácticas implementadas como de los resultados obtenidos en materia de DEI. Estos niveles buscan reconocer el esfuerzo y compromiso de las empresas, desde aquellas que han iniciado el camino hacia la equidad, hasta aquellas que han logrado resultados concretos y sostenidos.

Nivel Plata

El nivel Plata se otorga a aquellas empresas cuyo promedio de evaluación en los indicadores de proceso es igual o mayor a 1.5, pero los resultados en los indicadores de resultado son menores a 1. Este nivel reconoce a las organizaciones que han comenzado a implementar prácticas para fomentar la equidad de género, aunque los resultados aún no son visibles o tangibles. Se espera que, con la implementación constante de estas prácticas, las empresas puedan progresar hacia los niveles superiores.

Nivel Oro

El nivel Oro se concede a las empresas donde el promedio de evaluación en los indicadores de proceso es igual o mayor a 1.5 y los resultados en los indicadores de resultado están entre 1 y 1.5. Este nivel refleja que las organizaciones han implementado adecuadamente los procesos relacionados con la equidad de género, y ya están observando resultados favorables.

Nivel Platino

El nivel Platino es el más alto del programa y se otorga a las empresas cuyo promedio de evaluación en los indicadores de proceso es superior a 1.75, y los resultados en los indicadores de resultado son superiores a 1.5. Este nivel distingue a las organizaciones que cuentan con los más altos estándares en sus prácticas de DEI, con resultados positivos demostrados en la reducción de las brechas de género y en la creación de un entorno inclusivo y equitativo.