

|                    |   |      |         |
|--------------------|---|------|---------|
| Nivel de evidencia | 4 | Fase | Impacto |
|--------------------|---|------|---------|

|        |                               |            |                        |
|--------|-------------------------------|------------|------------------------|
| Ámbito | Gobernanza y prácticas justas | Sub-ámbito | Inclusión y diversidad |
|--------|-------------------------------|------------|------------------------|

|           |                                   |    |                  |
|-----------|-----------------------------------|----|------------------|
| Indicador | Igualdad de oportunidades y trato | Id | G-IO-Nivel-4-001 |
|-----------|-----------------------------------|----|------------------|

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Descripción | Permite conocer si la entidad mide, monitorea y evalúa de manera sistemática la igualdad de oportunidades y el trato en la organización, utilizando información histórica para identificar brechas, reducir desigualdades y establecer acciones que fortalezcan la equidad y la no discriminación en los procesos y la cultura organizacional. |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|         |                                                                                     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Métrica | <i>Porcentaje de procesos de talento con criterios de igualdad de oportunidades</i> |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|

|            |                                                                                                                                                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Definición | Proporción de procesos de gestión de talento (reclutamiento, promoción, evaluación, capacitación) que incorporan criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación. |
| Fórmula    | $\frac{\# \text{ de procesos con criterios de igualdad}}{\text{Total de procesos de talento definidos}} \times 100$                                                          |
| Nota:      | Este indicador mide la integración de la equidad en la gestión del talento.                                                                                                  |

|                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| Unidad de medida | Porcentaje a dos decimales. |
|------------------|-----------------------------|

- Mensual o anual. Se recomienda una medición mensual; de lo contrario, anual.

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Responsable de la medición |  |
|----------------------------|--|

- La persona responsable de proveer la medición en los periodos establecidos.

|                  |  |
|------------------|--|
| Meta del periodo |  |
|------------------|--|

- Establecer la meta que quiere alcanzar en el año de postulación.

|           |  |
|-----------|--|
| Histórico |  |
|-----------|--|

- Número de mediciones anuales con los que cuenta la organización; para postular en el nivel 4 se requieren al menos dos periodos anuales.

Establecer los valores meta para cada año del periodo de evaluación, indicando el año de referencia.

| Fecha de medición                                                                   |  |  |  |      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|------|------------|
| Medición (métrica)                                                                  |  |  |  | Meta | Comentario |
| <i>Porcentaje de procesos de talento con criterios de igualdad de oportunidades</i> |  |  |  |      |            |

|                |                                                                                     |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Métrica</b> | <i>Porcentaje de procesos de talento con criterios de igualdad de oportunidades</i> |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|

|                   |                                                                                                                                      |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Definición</b> | Brecha de participación en posiciones por grupo (género u otros criterios)                                                           |
| <b>Fórmula</b>    | $\% \text{ grupo mayoritario} - \% \text{ grupo minoritario}$                                                                        |
| <b>Nota:</b>      | Las acciones pueden incluir reparación, medidas disciplinarias o ajustes en procesos. Este indicador mide la capacidad de respuesta. |

|                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| <b>Unidad de media</b> | Porcentaje a dos dígitos |
|------------------------|--------------------------|

- Mensual o anual.

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Responsable de la medición</b> |  |
|-----------------------------------|--|

- La persona responsable de proveer la medición en los periodos establecidos.

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Meta del periodo</b> |  |
|-------------------------|--|

- Establecer la meta que quiere alcanzar en el año de postulación.

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Histórico</b> |  |
|------------------|--|

- Número de mediciones anuales con los que cuenta la organización; para postular en el nivel 4 se requieren al menos dos periodos anuales.

Establecer los valores meta para cada año del periodo de evaluación, indicando el año de referencia.

| Fecha de medición                                                                   |  |  |  |      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|------|------------|
| Medición (métrica)                                                                  |  |  |  | Meta | Comentario |
| <i>Porcentaje de procesos de talento con criterios de igualdad de oportunidades</i> |  |  |  |      |            |

|                |                                                                                     |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Métrica</b> | <i>Porcentaje de procesos de talento con criterios de igualdad de oportunidades</i> |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|

|                   |                                                                        |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Definición</b> | Número de casos de discriminación identificados y gestionados          |
| <b>Fórmula</b>    | $\text{Número total de casos registrados y atendidos}$                 |
| <b>Nota:</b>      | Este indicador permite evaluar la gestión de situaciones de inequidad. |

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| <b>Unidad de media</b> | Número absoluto |
|------------------------|-----------------|

- Mensual o anual

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Responsable de la medición</b> |  |
|-----------------------------------|--|

- La persona responsable de proveer la medición en los periodos establecidos.

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Meta del periodo</b> |  |
|-------------------------|--|

- Establecer la meta que quiere alcanzar en el año de postulación.

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Histórico</b> |  |
|------------------|--|

- Número de mediciones anuales con los que cuenta la organización; para postular en el nivel 4 se requieren al menos dos periodos anuales.

Establecer los valores meta para cada año del periodo de evaluación, indicando el año de referencia.

| Fecha de medición                                                                   |  |  |  |      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|------|------------|
| Medición (métrica)                                                                  |  |  |  | Meta | Comentario |
| <i>Porcentaje de procesos de talento con criterios de igualdad de oportunidades</i> |  |  |  |      |            |