

NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-02867

# Análisis Focalizado

Gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento

Leticia Ortega Oropeza  
Germán Sturzenegger

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Agua y Saneamiento

Enero 2024



# Análisis Focalizado

Gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento

Leticia Ortega Oropeza  
Germán Sturzenegger

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Agua y Saneamiento

Enero 2024

Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo Ortega, Leticia.

Análisis focalizado: gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento / Leticia Ortega Oropeza, Germán Sturzenegger.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2867)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Water utilities-Social aspects-Latin America. 2. Water utilities-Social aspects-Caribbean Area. 3. Water-supply-Latin America. 4. Water-supply-Caribbean Area. 5. Equity-Latin America. 6. Equity-Caribbean Area. 7. Gender mainstreaming-Latin America. 8. Gender mainstreaming-Caribbean Area. I. Sturzenegger, Germán. II. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Agua y Saneamiento. III. Título. IV. Serie. IDB-TN-2867

Palabras clave: género; diversidad; agua y saneamiento; inclusión; igualdad y equidad; mainstreaming de género

JEL Code: A13, C43, C54, D63, J16, K38, L95, Q25

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



# Análisis Focalizado

---

Gestión para la  
**Igualdad de Género  
e Inclusión de la Diversidad**  
en empresas prestadoras  
de servicios de agua  
y saneamiento



# Análisis Focalizado

Gestión para la  
**Igualdad de Género  
e Inclusión de la Diversidad**  
en empresas prestadoras  
de servicios de agua  
y saneamiento

**Autoría:**

Leticia Ortega Oropeza  
y Germán Sturzenegger

**Edición técnica y metodológica:**

Francisco Cubillo González:

**Colaboración técnica:**

Naiara Martínez  
Diana Sandoval

**Un Producto:**

**AquaRating**

AquaFund



# Contenidos

1. Introducción
2. Perspectivas de género y diversidad en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento
3. Análisis de la gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad
4. Elementos de análisis incluidos en este documento

## GD1

### Políticas y estrategias de igualdad e inclusión

- GD1.1** Posicionamiento formal estratégico
- GD1.2** Estrategias y/o planes de acción para la igualdad y la inclusión
- GD1.3** Promoción de la igualdad y la inclusión

## GD2

### Crecimiento Profesional

- GD2.1** Atraer al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad
- GD2.2** Contratar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad
- GD2.3** Conservar el mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad
- GD2.4** Desarrollar profesionalmente al personal, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad

5. Anexos

Tablas de fiabilidad

Términos del glosario

# Introducción

Este documento se inscribe en una serie del Sistema **AquaRating** denominada **análisis focalizados**, los cuales abordan, de forma particularizada, temas relevantes asociados a la gestión de servicios de agua y saneamiento en empresas prestadoras.

Los análisis focalizados tienen por objeto definir un método y criterios para la caracterización y valoración de un aspecto particular de la gestión de dichos servicios, en este caso los de igualdad de género e inclusión de la diversidad<sup>1</sup>.

La caracterización del **análisis focalizado** se sintetiza en una serie de indicadores y parámetros que facilitan el análisis de ese aspecto en particular.

En un **análisis focalizado**, se identifican así los vínculos con la información ya considerada en la estructura de evaluación del estándar **AquaRating** a nivel empresa, complementándose con la información y parámetros adicionales necesarios para una caracterización del aspecto particular de interés.

Inicialmente, el estándar **AquaRating** no incluía indicadores o variables relacionadas específicamente con los conceptos de igualdad de género e inclusión de la diversidad en la empresa. En el presente documento se exponen los elementos desarrollados en este análisis específico, es decir, para la generación de una **caracterización focalizada** de la gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad en una empresa prestadora de servicios de agua y saneamiento<sup>2</sup>.

---

1 [Análisis Focalizados publicados: \*Gestión para el cambio climático en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento\*, \*Gestión de pérdidas de agua en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento\*, \*Gestión de la innovación en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento\*, \*Integridad empresarial en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento\* y \*Evaluación de la continuidad de negocio en la prestación de servicios urbanos de agua y saneamiento\*](#)

2 Si bien este Análisis Focalizado fue originalmente pensado para ser aplicado en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento, tiene validez para cualquier organización o empresa prestadora de servicios públicos





Los objetivos de los análisis focalizados del estándar **AquaRating** son:

- Tener una mejor comprensión de un aspecto parcial de la gestión de los servicios de agua y saneamiento
- Tener una caracterización más enfocada de un aspecto parcial de la gestión
- Identificar potenciales mejoras y adiciones a la estructura de evaluación de **AquaRating**
- Ayudar a entender mejor los procesos y el ecosistema de un aspecto parcial de la gestión

### Resultados y productos AquaRating

La **certificación AquaRating**, la **caracterización AquaRating**, la **caracterización focalizada AquaRating** y demás productos AquaRating se basan exclusivamente en la información proporcionada por la empresa prestadora de servicio de agua y saneamiento, y por tanto la responsabilidad por la veracidad y autenticidad de dicha información recae exclusivamente en la empresa. Asimismo, el resultado del proceso de auditoría realizado por una firma auditora se basa en la información suministrada por la empresa prestadora de servicio, por lo tanto, el Banco Interamericano de Desarrollo no se hace responsable ni certifica el resultado de la misma.

Los resultados de la caracterización AquaRating y/o de la certificación AquaRating y/o la caracterización focalizada; y toda la información y los documentos conexos a la implementación de AquaRating, no necesariamente reflejan la opinión del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ni de su Directorio Ejecutivo, ni de los países que representa.



Perspectivas de género y diversidad  
en empresas prestadoras de servicios  
de agua y saneamiento





**E**l presente **Análisis Focalizado de Género y Diversidad** es una herramienta que permite a estas empresas evaluar el grado de institucionalización del enfoque de género e inclusión de la diversidad en los reglamentos, normativas y lógicas de funcionamiento de la organización. Los resultados de esta evaluación permitirán establecer una línea base que identifique y cuantifique las brechas laborales, así como las áreas de acción y necesidades de capacitación del personal para superar estas desigualdades y a la vez ir midiendo el avance en su eliminación.

# Perspectivas de género y diversidad en empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento

## ¿A qué se refiere la perspectiva de género y la inclusión de la diversidad?

El **enfoque o perspectiva de género** es un abordaje analítico que permite identificar, caracterizar y contextualizar las desigualdades experimentadas por las personas de acuerdo con su sexo de nacimiento y a la construcción social alrededor del mismo, con sus implicaciones y diferencias económicas, jurídicas y culturales, entre otras. Los resultados de los análisis realizados con este enfoque permiten diseñar acciones enfocadas en la disminución de las desigualdades identificadas.

Un estudio reciente del BID (2021) señala que en solo el 14 % de las empresas de ALC las mujeres son dueñas de un porcentaje o del total de la empresa, y apenas ocupan el 15 % de los cargos directivos de las mismas<sup>3</sup>. Según datos del Banco Mundial, en ALC las mujeres representan más del 60 % de la fuerza laboral del sector de servicios, pero su participación es solo del 19,7 % en el sector de agua y saneamiento<sup>4</sup>,

demostrando que existen todavía brechas en materia de su participación en la fuerza laboral.

Diversos son los factores que influyen en la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Entre los más relevantes, cabe destacar:

- En ALC, las mujeres dedican el 22 % de su tiempo a los quehaceres domésticos y de cuidados, a diferencia de los hombres, que le dedican menos del 10 % de su tiempo<sup>5</sup>. Esto limita su participación igualitaria en el mercado laboral. En el sector de agua y saneamiento, por ejemplo, los turnos rotatorios son propios del trabajo operario y dificultan la conciliación de la vida laboral con la familiar, lo cual podría explicar tanto la ausencia de las mujeres en el área como las menores remuneraciones que reciben.

3 Basco, Ana; Barral, Ángeles; Monje, Andrea y Barafani, Magdalena (2021). *Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe*. BID. Nota Técnica No. IDB-TN-2255. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0003427>

4 Banco Mundial (2020). *Las mujeres derriban barreras en las empresas públicas de agua*. Washington, DC: Autor.

5 CEPAL (2017). *Repositorio de Información sobre Uso del Tiempo de América Latina y el Caribe*. Disponible: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/folleto\\_repositorio\\_de\\_las\\_encuestas\\_de\\_uso\\_del\\_tiempo\\_de\\_la\\_cepal.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/folleto_repositorio_de_las_encuestas_de_uso_del_tiempo_de_la_cepal.pdf)





- En promedio, en 18 países de ALC el porcentaje de mujeres graduadas en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) es más alto en ciencias naturales, matemáticas y estadísticas (54 %) que en tecnologías de información y comunicación (28 %) y en ingeniería, manufactura y construcción (31 %)⁶. Puesto que el sector de agua y saneamiento se alimenta del conocimiento generado con las STEM, han sido los hombres quienes principalmente han ocupado estos espacios.
- El área de estudio influye en la inserción laboral y en los niveles de ingresos. En la región, la brecha salarial de género en STEM está alrededor del 74 % del ingreso medio de los hombres, a pesar de que las mujeres en STEM ganan más que sus pares en los campos que no son STEM. En la mayoría de los países, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en las ciencias médicas y de la salud (desde 49 % en Ecuador hasta 75 % en Paraguay), y dentro de la paridad en las ciencias sociales (alrededor de 48 %)⁷.
- La baja participación de las mujeres en los niveles técnicos y de decisión ha limitado la inclusión de sus intereses y necesidades específicas en el diseño de los espacios laborales, por lo que las condiciones en el lugar de trabajo, como la flexibilización de las horas de trabajo, la igualdad de remuneración, el apoyo al cuidado de los niños y la falta de políticas que incluyan el enfoque de género, han limitado el crecimiento de su presencia en el sector.

La **diversidad** es la alusión a las diferencias que existen entre las personas, las cuales pueden ser culturales, étnicas, de género, funcionales, entre otras. En el presente informe, este término engloba a las personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y personas con discapacidad (PcD)⁸. Adicionalmente se contempla la población migrante como un grupo adicional para el contexto del presente análisis.

Aunque la evidencia empírica sobre las brechas en poblaciones diversas es todavía reducida⁹, se ha observado que, en estos grupos de personas, las desigualdades en cuanto al goce de los servicios y de las oportunidades laborales también están presentes, generando situaciones de discriminación. Esta discriminación se refiere a una posición de subordinación o desventaja en el lugar de trabajo a causa de su raza, color, orientación sexual, funcionalidad, origen social o cualquier otra razón no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse. Para eliminar estas situaciones en los lugares de trabajo es necesario promover la igualdad de trato y oportunidades en todas las etapas de la vida laboral.

---

6 Bello, Alessandro (2020). *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y El Caribe*. Montevideo: ONUMJERES.

7 Bello (op. cit.)

8 Sin embargo, dependiendo del contexto del país en el que se realice el Análisis Focalizado, se trabajará con unos u otros de estos grupos.

9 BID (2015). *La importancia del género y la diversidad en las estrategias de desarrollo en América Latina y el Caribe*. División de Género y Diversidad del BID. Disponible: <https://www.margen.org/docs/cursos61-1/complem/complem04.pdf>

Tener en cuenta la **diversidad** y la **inclusión** en el espacio laboral significa que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, sin importar sus diferencias en cuanto al grupo étnico, raza, país de procedencia, género, orientación sexual, edad y funcionalidad. No se trata solo de oportunidades de empleo, sino también que se sientan seguras de ser quienes son en sus espacios de trabajo y que sus diferencias, valores y perspectivas sean apreciadas e insertadas como un valor agregado a los productos que generan.

## Igualdad y equidad para la inclusión

Equidad e igualdad no significan lo mismo, pero son principios que están estrechamente relacionados, por lo que son interdependientes. La **igualdad** se basa en el principio ético de la equivalencia de las personas e incluye la igualdad de derechos y trato jurídico, la diferencia y la diversidad, la no discriminación y la autonomía personal.

Por su parte, la **equidad** es el trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva, más allá de las diferencias que puedan existir, sin importar de qué naturaleza sean estas diferencias. Es decir, la equidad requiere la aplicación de **acciones deliberadas que incentiven la eliminación de desigualdades**, sean de género, de edad, origen étnico, raza, orientación sexual, funcionalidad o cualquier otro factor que origine efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades entre las personas que se desempeñan en la empresa.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas prestadoras de servicios de agua y saneamiento en materia de igualdad de género e inclusión de la diversidad tiene que ver con atraer y contratar al mejor talento posible y posteriormente retenerlo en la plantilla, para que se desarrolle profesionalmente dentro de la empresa. Esto se debe a que el sector presenta restricciones simbólicas, culturales e institucionales en sus reglamentos, normativas y lógicas de funcionamiento que limitan la identificación de las formas en las que las desigualdades e inequidades se hacen presentes al momento de atraer, contratar y, en especial, retener al personal en la empresa.

Numerosos estudios<sup>10</sup> han advertido la existencia de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, las cuales inciden negativamente en las condiciones laborales de las mujeres (cuando son por cuestiones de género) así como de las personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ o migrantes. Algunas de estas desigualdades se han visto reflejadas en salarios desiguales por el mismo trabajo o por trabajo de igual valor, discriminación con base en los roles y estereotipos de género, barreras dentro de la institución para ocupar cargos de liderazgo y decisión,

---

10 Tales como: CEPAL (2018). *La ineficiencia de la desigualdad*. Santiago: Autor; Catalyst (2020). *Why diversity and inclusion matter*. Disponible: <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>; OIT (2019). *Argumentos para un cambio: las mujeres en la gestión empresarial*. Ginebra, Suiza: Autor.



así como falta de programas para la conciliación entre la vida laboral y la familiar, lo cual afecta principalmente a las mujeres. Adicionalmente, en algunos espacios laborales pueden suceder situaciones de acoso (tanto sexual como laboral), hostigamiento, discriminación e irrespeto, cuyos efectos negativos deterioran la productividad y la salud física y mental de las personas que los reciben.

En ALC la diversidad se traduce en pluralidad de culturas, idiomas y diversos orígenes. Pero la diversidad va más allá, puesto que también tiene que ver con capacidades diferentes. En efecto, se ha visto que a nivel mundial el 15 % de la población tiene algún tipo de discapacidad<sup>11</sup>. En tal sentido, en el año 2006 la Organización de las Naciones Unidas publicó la **Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CDPD), el cual es un tratado internacional que promueve y protege los derechos de las personas con discapacidad (PcD). Su objetivo es asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de parte de las mismas. En dicha Convención, el artículo 9, *Accesibilidad*, se refiere al compromiso de los Estados Parte de brindar igualdad de acceso a las personas con discapacidad al entorno físico, el tránsito, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías de la información. La accesibilidad incluye los servicios públicos o de uso público en las regiones urbanas y rurales.

La **accesibilidad** es una condición previa para que las PcD puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. Sin acceso al entorno físico, las PcD no estarían en igualdad de condiciones y oportunidades para participar en sus respectivas sociedades.

Asociados a la accesibilidad surgen dos conceptos: (i) **accesibilidad universal**, que es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de *diseño para todos* y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. Y (ii) **ajustes razonables** que son las modificaciones y adaptaciones necesarias<sup>12</sup> para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás.

Un exitoso proceso de institucionalización del enfoque de género e inclusión de la diversidad que tome en cuenta las premisas anteriores necesariamente requiere de políticas y planes de acción que cuenten con el respaldo y compromiso de todos los niveles de la empresa, incluyendo su directorio. Sin este apoyo expreso y tangible, la identificación de recursos humanos y financieros para movilizar estos cambios y generar una nueva cultura organizacional posiblemente no se materialice.

---

11 Urquidi, Manuel y Valencia, Horacio (2019). *¿Cómo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?* Blog del BID. Disponible: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-promover-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

12 Que no impongan una carga desproporcionada o muy costosa.

# Los beneficios de promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad

En la actualidad, las empresas están sujetas a la necesidad de innovar permanentemente para satisfacer, de la mejor manera, las necesidades y demandas de sus clientes. Para lograr esto, las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización y producción se hacen fundamentales. En tal sentido, la pluralidad en el talento, capacidades y aptitudes se convierte en un activo clave de la organización, donde el principio de igualdad de trato y oportunidades pasa a ser uno de los ejes fundamentales para lograr retener en la plantilla al mejor talento disponible.

Incrementar la igualdad de género y de la diversidad tiene una fuerte justificación económica. La OIT (2019) ha señalado que mejora la innovación, la comunicación, la salud y la seguridad en el personal y en los equipos, al mismo tiempo que reduce la rotación de empleados y aumenta los ingresos de la empresa.

En efecto, cuando las empresas ponen en práctica una cultura que incentiva la igualdad de género y la inclusión de la diversidad desde la fuerza laboral hasta el directorio, la OIT<sup>13</sup> ha observado que las mejoras se contabilizan de diversas maneras:

- ✓ La probabilidad de tener mayor rentabilidad y productividad es del **62,6 %**
- ✓ Su capacidad de atraer y retener el talento aumenta en un **59,7 %**
- ✓ Se impulsa su creatividad, innovación y apertura en un **59,1 %**
- ✓ Mejora la reputación de la empresa en un **57,8 %**
- ✓ Su capacidad de calibrar el interés y la demanda de los consumidores aumenta en un **37,9 %**.

A medida que la fuerza laboral de una empresa refleje la diversidad de sus clientes y consumidores, podrá comprender mejor sus necesidades e integrará estrategias adecuadas a las soluciones que genere, para brindar un servicio cada vez más adaptado a los requerimientos de sus clientes.

Todos estos factores deben ser tomados en cuenta al momento de caracterizar y valorar la igualdad y la inclusión en las empresas de agua y saneamiento.

---

13 OIT (2019). *Argumentos para un cambio: las mujeres en la gestión empresarial*. Ginebra, Suiza: Autor.











Análisis de la gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad



**A** continuación se exponen los enfoques diseñados para evaluar la **gestión para la igualdad de género e inclusión de la diversidad** en empresas de agua y saneamiento, y se identifican los grupos y elementos, como prácticas e indicadores, que constituyen el análisis focalizado y que no fueron incluidos en el estándar AquaRating. Dichos elementos se consideran necesarios para realizar una caracterización detallada y completa de estos temas.

Cada enfoque detalla la propuesta de ponderaciones a tener en cuenta para el cálculo del análisis focalizado, que combinan los elementos descritos en los apartados de este documento. Además, se relacionan las tablas de fiabilidad con los diferentes elementos de evaluación y se incluye el glosario de conceptos utilizados en el presente documento. Las tablas de fiabilidad se detallan en los anexos A y B. El anexo A agrupa las incorporadas del sistema de evaluación estándar de AquaRating. El anexo B agrupa las nuevas tablas definidas para el presente análisis.



# Enfoques para el análisis focalizado de género y diversidad

La evaluación se realiza desde dos **enfoques** que se complementan, **GD1** y **GD2**:

**GD1.** Las **políticas y estrategias de igualdad e inclusión** definidas por la empresa, que establecen las bases internas para el alcance de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, para todo el personal y en todos los niveles de la organización. Esta área se divide en tres grupos de evaluación:

- **GD1.1** Posicionamiento formal estratégico;
- **GD1.2** Estrategias y/o planes de acción para la igualdad y la inclusión; y
- **GD1.3** Promoción de la igualdad y la inclusión.

**GD2.** El **crecimiento profesional** de todas las personas que trabajan en la empresa, enfocado desde el ciclo de vida laboral, cuyas etapas definen los cuatro **grupos** de evaluación de este enfoque:

- **GD2.1** Atraer al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad;

- **GD2.2** Contratar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad;

- **GD2.3** Conservar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad; y

- **GD2.4** Desarrollar profesionalmente al personal, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad.

Cada uno de los Grupos se divide a su vez en Elementos de Evaluación que pueden ser prácticas individuales, listas de prácticas e indicadores con sus variables. Los **elementos de evaluación** son un conjunto de parámetros que miden de manera global y detallada la gestión de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en la empresa. El valor de estos parámetros va siempre acompañado de un factor que refleja la *fiabilidad o precisión* con que ha sido determinado dicho valor.





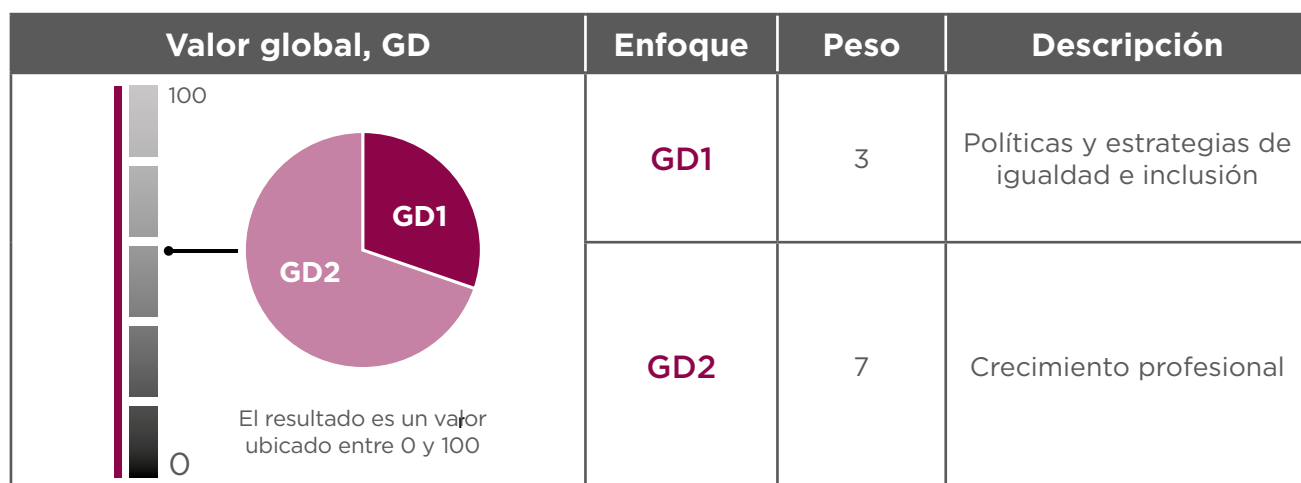
La **fiabilidad** es un mecanismo para medir la consistencia y veracidad de la información aportada por la empresa, en función de los documentos que soportan el dato incorporado en la herramienta. Esta medición se hace a través de **tablas de fiabilidad** definidas para cada parámetro (ubicadas al final del documento) y su peso o ponderación será el mismo que el del parámetro al que está relacionada.

El **valor global** del análisis focalizado de género y diversidad (GD) será el resultante de la caracterización agrupada y ponderada de los grupos y elementos enunciados en este documento. Pretende sintetizar, en un único valor, la globalidad de indicadores y prácticas de gestión vinculadas con la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres y en general en todo el personal de la empresa.

El valor global se determina a partir de la suma ponderada de los valores parciales de cada enfoque (GD1 y GD2), que a su vez resultan del análisis realizado a sus respectivos grupos, los cuales se califican de manera integral e individual en rangos de 0 a 100. La **figura 1** muestra el peso o ponderación que cada Enfoque tiene frente al Valor Global.

El resultado de cada uno de los enfoques y grupos se obtiene mediante la agregación ponderada de todos los elementos que se encuentran jerárquicamente por debajo. Así, a partir de los elementos de evaluación, cada nivel del sistema AquaRating cuenta con una calificación de 0 a 100. Los resultados se ponderan dentro de un mismo nivel mediante unos pesos previamente determinados, de manera que cada enfoque y grupo cuenta con un rango de evaluación, de 0 a 100, resultante de la combinación de dichos elementos.

Para lograr que cada elemento esté dentro de un rango de 0 a 100, es necesario normalizar los resultados de cada evaluación individual. En el caso de las listas de prácticas, cada una de dichas prácticas tiene una importancia relativa con respecto al resto (la cual viene dada por el peso). Si se cumplen la totalidad de las prácticas, supone un 100 en dicho elemento de evaluación, mientras que cualquier cumplimiento parcial resultará de la reducción proporcional del valor total en función del peso de la práctica no cumplida.



**Fig. 1.** Peso o ponderación de los Enfoques GD1 y GD2 en el cálculo del Valor Global de Género y Diversidad







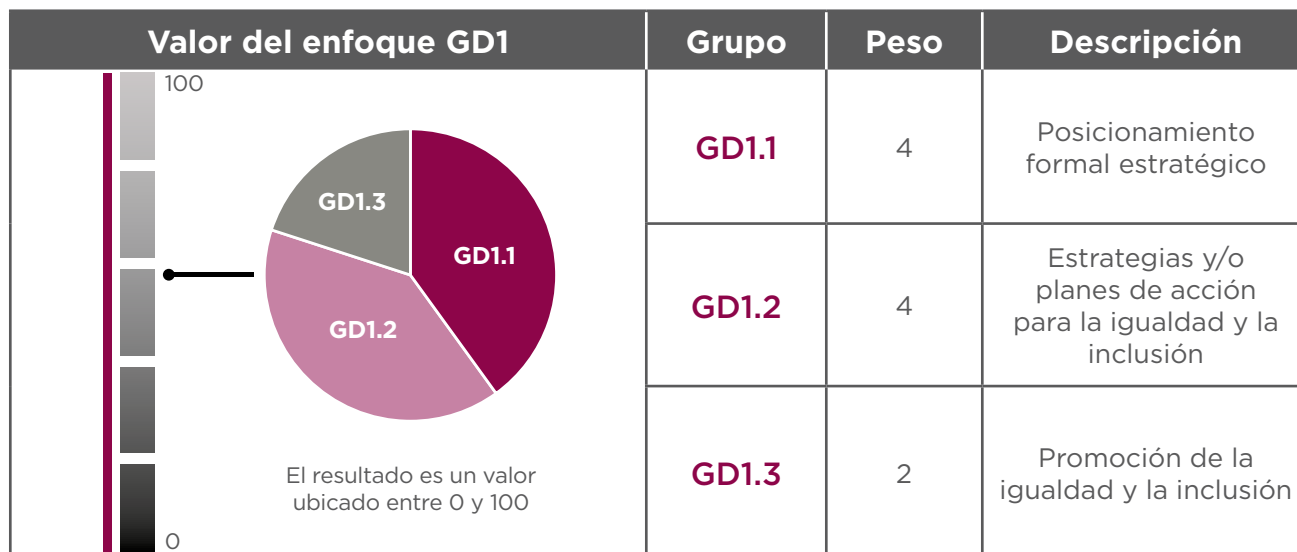
# Descripción de los enfoques, grupos y elementos de evaluación

## GD1 Políticas y estrategias de igualdad e inclusión

Este enfoque evalúa la existencia de marcos que faciliten la implementación de acciones para la búsqueda de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad; el compromiso de la alta gerencia con estos valores y la promoción que se hace de los mismos dentro de la organización. Será la consolidación de la suma ponderada de los tres grupos que lo conforman (GD1.1, GD1.2 y GD1.3) en función de los pesos que se muestran en la **figura 2**.

El valor parcial de GD1 que se obtiene, en una escala de 0 a 100, se sumará al valor parcial de GD2 y se utilizará para el cálculo del valor global del análisis focalizado. Los tres grupos que conforman este enfoque son:

- **GD1.1 Posicionamiento formal estratégico:** compuesto por cinco prácticas individuales, evalúa las buenas prácticas que la empresa ha puesto en marcha con respecto a colocar la igualdad de género y la inclusión de la diversidad (personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y migrantes) como objetivos estratégicos dentro de la empresa.
- **GD1.2 Estrategias y/o planes de acción para la igualdad y la inclusión:** compuesto por seis prácticas individuales, evalúa si la empresa ha formulado programas y planes de acción con actividades y tareas concretas, metas e indicadores, con la finalidad de alcanzar los objetivos de igualdad e inclusión.
- **GD1.3 Promoción de la igualdad y la inclusión:** compuesto, por seis prácticas individuales, evalúa las buenas prácticas que la empresa ha puesto en marcha para promocionar la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, como valores dentro de la cultura organizacional.



**Fig. 2.** Peso o ponderación de los grupos GD1.1, GD1.2 y GD1.3 en el cálculo del valor del enfoque GD1

## **GD2** Crecimiento profesional

Este enfoque permite hacer un seguimiento por el ciclo de vida laboral de las personas dentro de la empresa y de cómo la igualdad y la inclusión se han tomado en cuenta en cada una de las fases que engloba dicho ciclo: atracción, contratación, retención o conservación y desarrollo profesional.

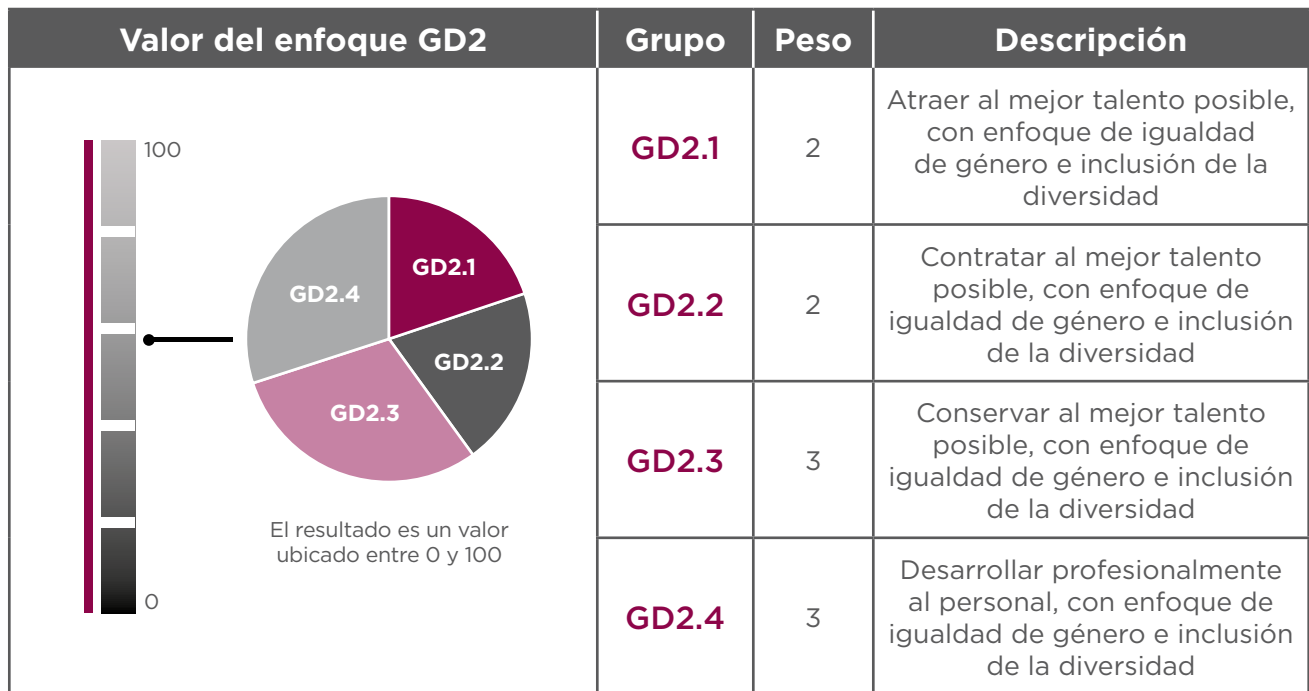
La caracterización del crecimiento profesional toma en cuenta elementos muy diversos que incluyen la esfera laboral, la familiar y la personal, con la finalidad de construir espacios de trabajo donde las personas puedan desempeñarse teniendo relaciones justas, solidarias y respetuosas.

Incluirá la consolidación de los cuatro grupos que lo conforman (GD2.1, GD2.2, GD2.3 y GD2.4), cuyos pesos o ponderaciones se muestran en la **figura 3**.

El valor parcial de GD2 que se obtiene, en una escala de 0 a 100, se sumará al valor parcial de GD1 y se utilizará para el cálculo del valor global del análisis focalizado.

Los cuatro grupos que conforman este enfoque son:

- **GD2.1 Atraer al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad:** compuesto por tres prácticas individuales y dos indicadores, evalúa los mecanismos que la empresa ha diseñado para captar el mejor talento posible, haciendo visible el enfoque de género y de inclusión de personas con discapacidad, personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y migrantes para que apliquen a los cargos de promoción (cuando se trate de concursos internos dentro de la empresa) o a los concursos externos que se publiquen.
- **GD2.2 Contratar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad:** compuesto por cuatro prácticas individuales y tres indicadores, evalúa los mecanismos que la empresa ha diseñado para contratar al mejor talento posible, haciendo visible el enfoque de género y de inclusión de personas con discapacidad, personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y migrantes.
- **GD2.3 Conservar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad:** compuesto por tres listas de prácticas (GD2.3.1, GD2.3.2 y GD2.3.3), que a su vez presentan una serie de prácticas individuales e indicadores, evalúa los mecanismos que la empresa ha diseñado para reducir la deserción del personal a través de la atención a desequilibrios entre la vida familiar, personal y laboral, a situaciones de acoso sexual, hostigamiento, discriminación o irrespeto, a desequilibrios en las remuneraciones, entre otros elementos, permitiendo así la igualdad de trato y oportunidades para todo el personal.
- **GD2.4 Desarrollar profesionalmente al personal, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad:** compuesto por cinco prácticas individuales y cinco indicadores, evalúa los mecanismos a través de los cuales la empresa incentiva el desarrollo profesional de la plantilla en todos los niveles a través de acciones que planteen la equidad como base fundamental para el alcance de la igualdad y la inclusión de la diversidad.



**Fig. 3.** Peso o ponderación de los Grupos GD2.1, GD2.2, GD2.3 y GD2.4 en el cálculo del valor del enfoque GD2

A manera de ejemplo, el valor global del análisis focalizado de género y diversidad para una empresa podría tener una valoración final de 64/100. Dicho valor viene de la siguiente suma ponderada:

$$GD = \frac{GD1 * P_{GD1} + GD2 * P_{GD2}}{P_{GD1} + P_{GD2}}$$

Donde GD1 y GD2 son los valores parciales de los enfoques y PGD1 y PGD2 son los pesos o ponderaciones de cada uno de ellos.

Igualmente, el valor de cada uno de los enfoques (GD1 y GD2) vendrá dado por la suma ponderada del valor parcial de cada uno de sus grupos. Es decir, el cálculo del enfoque GD1 viene dado por la siguiente relación:

$$GD1 = \frac{GD1.1 * P_{GD1.1} + GD1.2 * P_{GD1.2} + GD1.3 * P_{GD1.3}}{P_{GD1.1} + P_{GD1.2} + P_{GD1.3}}$$

Donde GD1.1, GD1.2 y GD1.3 son los valores de los grupos y PGD1.1, PGD1.2 y PGD1.3 son los pesos o ponderaciones de cada uno de ellos.

Bajo el mismo principio se calcula el valor del enfoque GD2.

En resumen, esta caracterización está compuesta por un total de tres listas de prácticas, 49 prácticas individuales, 16 indicadores y 30 variables, resultantes de los elementos de análisis específicos propuestos en el presente documento, como muestra la **figura 4**.



**Fig. 4.** Elementos de evaluación para el análisis focalizado de género y diversidad





Elementos de análisis incluidos en este documento





**P**ara el análisis de la gestión para la **igualdad de género e inclusión de la diversidad** se tienen en cuenta varios elementos (listas de prácticas, prácticas individuales, indicadores y variables) que permiten medir la situación inicial de la empresa con respecto al tema y además hacer un seguimiento de su evolución con respecto al lugar donde está y el que desea alcanzar, de manera de construir ambientes laborales equitativos e incluyentes.

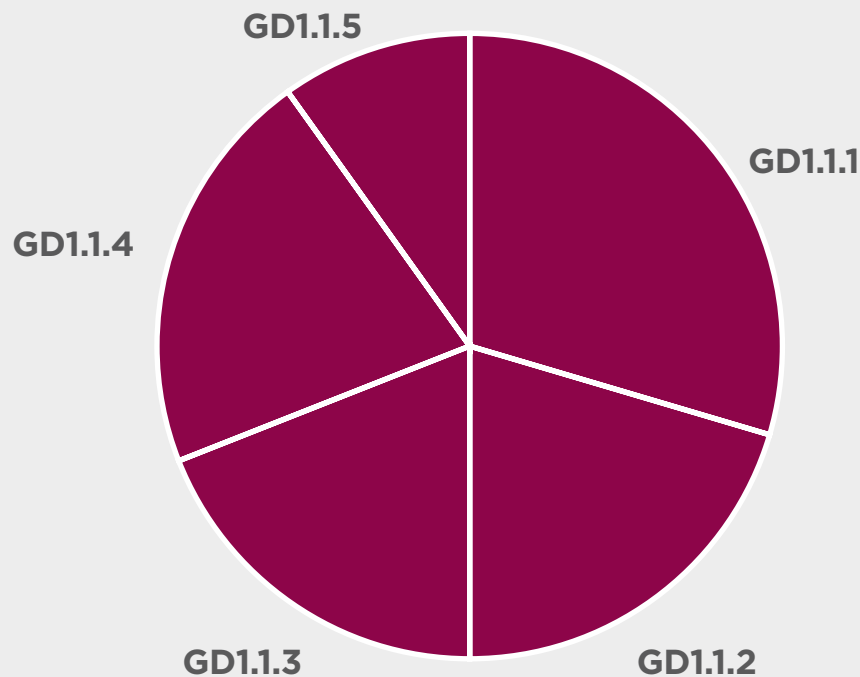
# Elementos de evaluación incluidos en este documento

## GD1. Políticas y estrategias de igualdad e inclusión

### GD1.1 Posicionamiento formal estratégico

Este grupo, compuesto por cinco prácticas individuales, evalúa el grado de compromiso del Directorio con respecto a la igualdad de género e

inclusión de la diversidad, su apoyo y reconocimiento como un objetivo estratégico de la empresa.



## Prácticas

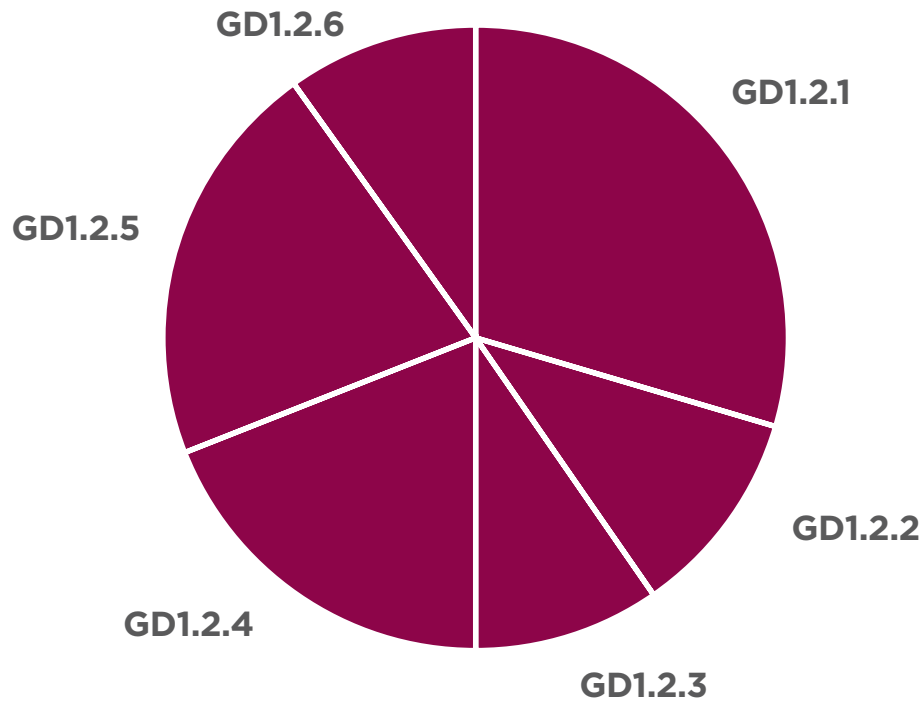
**Normalización:** Ponderada por práctica

**Glosario:** Política, superficies podotáctiles, lenguaje inclusivo

| Grupo | Elemento | Descripción  | Fiabilidad | Peso |
|-------|----------|--|------------|------|
| GD1.1 | GD1.1.1  | La empresa tiene una política para incentivar la igualdad de género entre las personas que se desempeñan en la misma y a todos los niveles de la organización.   | T.519      | 3.00 |
| GD1.1 | GD1.1.2  | La empresa tiene una política para incentivar la igualdad e inclusión, dirigida a las personas con discapacidad que se desempeñan en la empresa y a todos los niveles de la organización. Dicha política implementa, en la sede principal de la empresa, los conceptos de accesibilidad universal y ajustes razonables, tales como la cantidad de baños accesibles por piso (para hombres, mujeres y personas LGBTQ+ separadamente), diseño adecuado de las rampas y baldosas, superficies podotáctiles, diseño accesible de páginas web, entre otros, derivados de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). | T.520      | 2.00 |
| GD1.1 | GD1.1.3  | La empresa ha definido una política para incentivar la igualdad y la inclusión, dirigida a las personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que se desempeñan en la empresa y a todos los niveles de la organización.   | T.521      | 2.00 |
| GD1.1 | GD1.1.4  | La empresa ha definido una política comunicacional que hace uso del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista y ha sido difundida a todo el personal en todos los niveles.   | T.514      | 2.00 |
| GD1.1 | GD1.1.5  | En los concursos para contrataciones de proveedores, la empresa tiene en cuenta: (i) si los proveedores poseen una política o estrategia interna de igualdad de género y/o inclusión de la diversidad; y/o (ii) si los proveedores fomentan la sensibilización o capacitación en igualdad de género y/o inclusión de la diversidad en la plantilla de su personal; y/o (iii) aplica la igualdad de género y/o inclusión de la diversidad, como un criterio para participar en los concursos.   | T.57       | 1.00 |

## GD1.2 Estrategias y/o planes de acción para la igualdad y la inclusión

Este grupo, compuesto por seis prácticas individuales, evalúa la existencia de un marco que facilite la implementación de acciones que busquen la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en la empresa.



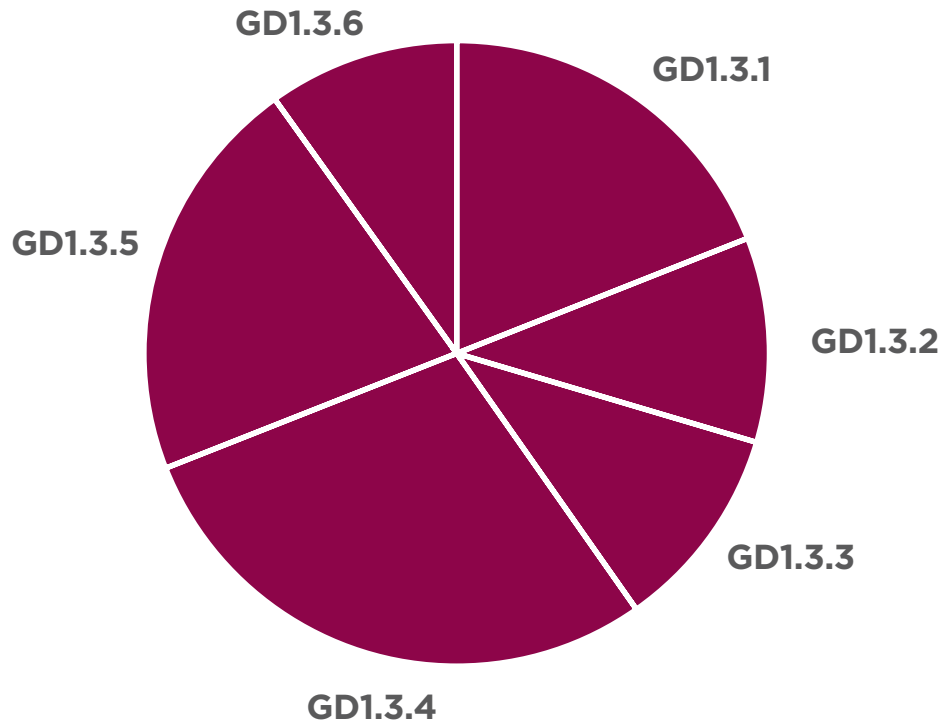
## Prácticas

**Normalización** Ponderada por práctica  
**Glosario** Directorio, estrategia, plan de acción, política

| Grupo | Elemento | Descripción   | Fiabilidad | Peso |
|-------|----------|---|------------|------|
| GD1.2 | GD1.2.1  | Existe una estrategia y/o plan de acción para la igualdad de género.  | T.515      | 3.00 |
| GD1.2 | GD1.2.2  | Existe una estrategia y/o plan de acción para la igualdad e inclusión de las personas con discapacidad  | T.515      | 1.00 |
| GD1.2 | GD1.2.3  | Existe una estrategia y/o plan de acción para la igualdad e inclusión de las personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes  | T.515      | 1.00 |
| GD1.2 | GD1.2.4  | Existe una persona que funge como punto focal o una unidad, comité o grupo que vela por la implementación de la estrategia y/o plan de acción para la igualdad de género y/o la inclusión de las personas con discapacidad y/o la Igualdad e Inclusión de las personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes | T.56       | 2.00 |
| GD1.2 | GD1.2.5  | La empresa ha definido una política y/o código de ética y/o estrategia y/o plan de acción para el abordaje (prevención, canalización de quejas y/o denuncias, atención y sanción) del acoso sexual, hostigamiento, discriminación y/o irrespeto en el ámbito laboral  | T.57       | 2.00 |
| GD1.2 | GD1.2.6  | La empresa ha definido una política y/o estrategia y/o plan de acción y/o mecanismos para facilitar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.   | T.57       | 1.00 |

## GD1.3 Promoción de la igualdad y la inclusión

Este grupo, compuesto por seis prácticas individuales, evalúa la existencia de planes de promoción y divulgación de los mecanismos de igualdad e inclusión a implementar, así como de los conceptos en los cuales tales mecanismos se sustentan.



## Prácticas

**Normalización** Ponderada por práctica  
**Glosario** Cursos de capacitación

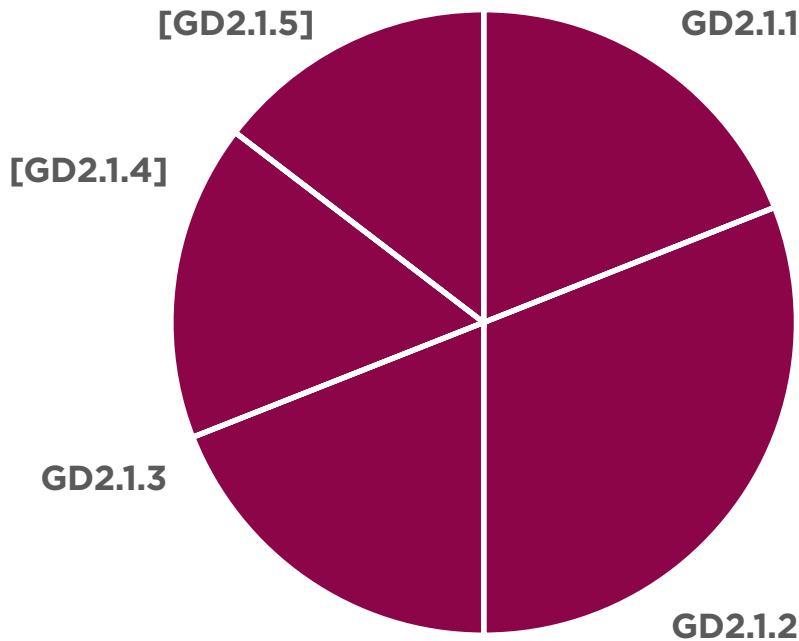
| Grupo | Elemento | Descripción  | Fiabilidad | Peso |
|-------|----------|--|------------|------|
| GD1.3 | GD1.3.1  | La empresa divulga la política y/o código de ética y/o estrategia y/o plan de acción y/o mecanismos de igualdad de género, que se desarrolla a todos los niveles de la organización, tales como medios digitales, audiovisuales, físicos, entre otros.   | T.57       | 2.00 |
| GD1.3 | GD1.3.2  | La empresa divulga la política y/o código de ética y/o estrategia y/o plan de acción y/o mecanismos de igualdad e inclusión de las personas con discapacidad, que se desarrolla a todos los niveles de la organización, tales como medios digitales, audiovisuales, físicos, entre otros.  | T.57       | 1.00 |
| GD1.3 | GD1.3.3  | La empresa divulga la política y/o código de ética y/o estrategia y/o plan de acción y/o mecanismos de igualdad e inclusión de las personas provenientes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes, que se desarrolla a todos los niveles de la organización, tales como medios digitales, audiovisuales, físicos, entre otros.            | T.57       | 1.00 |
| GD1.3 | GD1.3.4  | La empresa oferta y/o imparte cursos de capacitación en materia de igualdad de género y/o inclusión de la diversidad (personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes)   | T.57       | 3.00 |
| GD1.3 | GD1.3.5  | La política y/o código de ética y/o estrategia y/o plan de acción y/o mecanismo para el abordaje (prevención, canalización de quejas y/o denuncias, atención y sanción) del acoso sexual, hostigamiento, discriminación y/o irrespeto en el ámbito laboral cuenta con un programa de difusión que informa sobre sus términos y los canales para las denuncias. | T.57       | 2.00 |
| GD1.3 | GD1.3.6  | La empresa oferta y/o imparte cursos de capacitación sobre el uso del lenguaje inclusivo para todo el personal que se desempeña en la empresa y en todos los niveles de la organización.   | T.57       | 1.00 |

## GD2. Crecimiento profesional

### GD2.1 Atraer al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad

Este grupo, compuesto por tres prácticas individuales y dos indicadores<sup>14</sup>, evalúa la existencia de mecanismos para atraer a la empresa a mujeres, personas con discapacidad,

indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y migrantes. Los indicadores [GD2.1.4] y [GD2.1.5] solo podrán calcularse si la empresa ha implementado la práctica GD2.1.1.



14 Los indicadores están identificados con corchetes en todas las tablas y figuras del presente Manual.



## Prácticas e indicadores

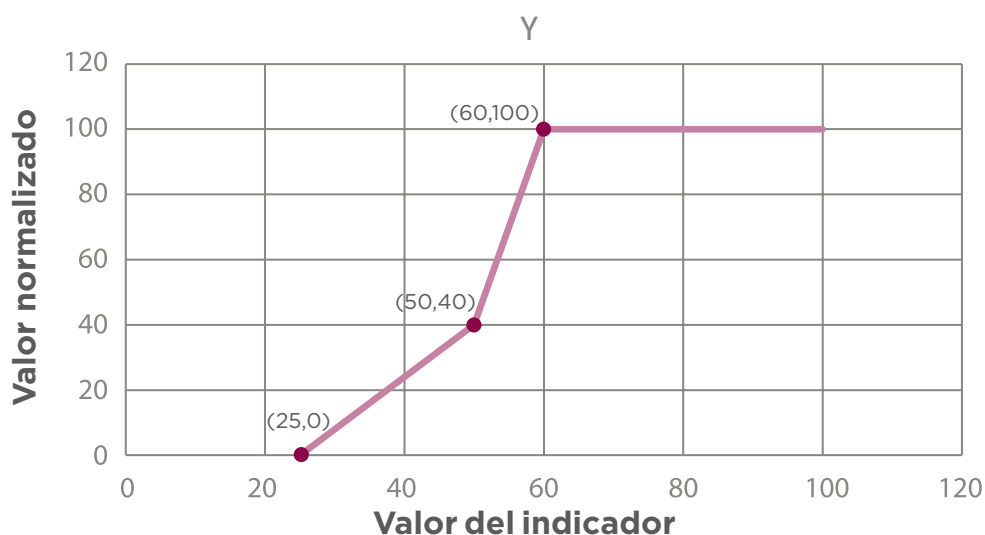
**Normalización** Ponderada por práctica y específico para cada indicador  
**Glosario** STEM, currículo ciego

| Grupo | Elemento  | Descripción   | Fiabilidad | Peso |
|-------|-----------|---|------------|------|
| GD2.1 | GD2.1.1   | La empresa ha difundido en las instituciones de educación superior, programas que incentivan la inclusión de mujeres, personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes, donde ofrecen colocación en puestos de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar.   | T.58       | 2.00 |
| GD2.1 | GD2.1.2   | Las ofertas de empleo de la empresa están redactadas en lenguaje inclusivo y no discriminatorio.  | T.508      | 3.00 |
| GD2.1 | GD2.1.3   | En las ofertas de empleo, se insta a las personas a presentar su hoja de vida basada en el diseño de currículo ciego.   | T.57       | 2.00 |
| GD2.1 | [GD2.1.4] | Variación porcentual de pasantes femeninas en el año de evaluación, con respecto a la cantidad de pasantes femeninas en el año de aprobación del programa de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, que en su promoción han incentivado la participación femenina.   | T.502      | 1.50 |
| GD2.1 | [GD2.1.5] | Variación porcentual de pasantes con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el año de evaluación, con respecto a la cantidad de pasantes con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el año de aprobación del programa de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, que en su promoción han incentivado la participación de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes. | T.503      | 1.50 |

**[GD2.1.4]:** Variación porcentual de pasantes femeninas en el año de evaluación, con respecto a la cantidad de pasantes femeninas en el año de aprobación del programa de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, que en su promoción han incentivado la participación femenina.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:** pasantes, pasantías  
**Fórmula:**  $[GD2.1.4-V1 - GD2.1.4-V2] / [GD2.1.4-V2] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.1.4-V1]** Número de las pasantes femeninas en el año de evaluación.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 502

**[GD2.1.4-V2]** Número de pasantes femeninas en el año de aprobación del programa de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, que en su promoción han incentivado la participación femenina (año base de comparación).

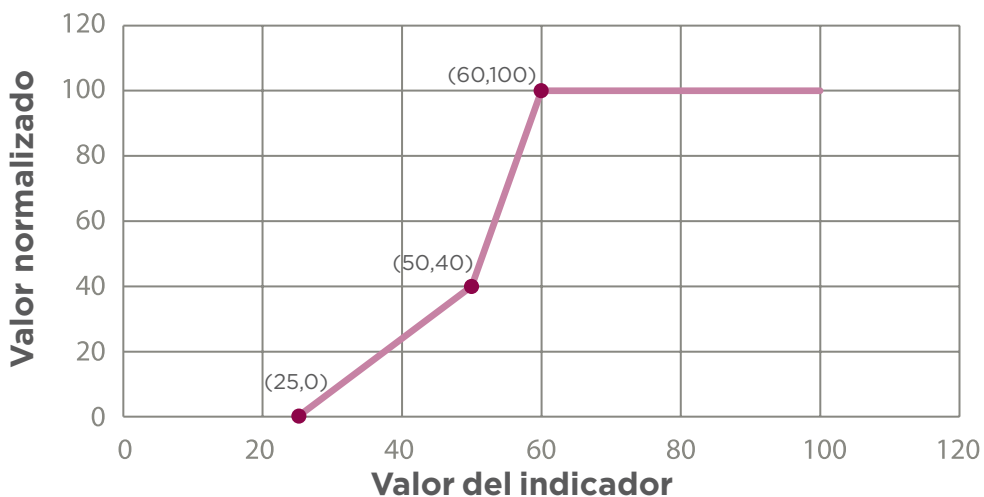
**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 502



**[GD2.1.5]:** Variación porcentual de pasantes con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el año de evaluación, con respecto a la cantidad de pasantes con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el año de aprobación del programa de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, que en su promoción han incentivado la participación de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:** pasantes, pasantías  
**Fórmula:**  $[GD2.1.5-V1 - GD2.1.5-V2] / [GD2.1.5-V2] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.1.5-V1]** Número de las pasantes con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el año de evaluación.

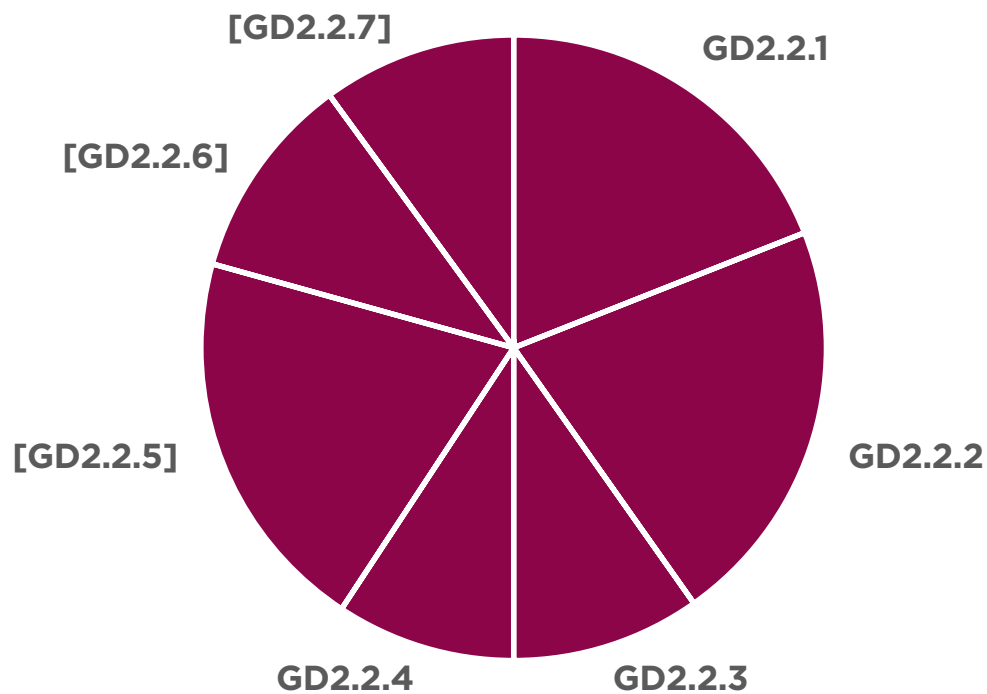
**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 503

**[GD2.1.5-V2]** Número de pasantes con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el año de aprobación del programa de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, diseñados e implementados por la empresa, que en su promoción han incentivado la participación de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes (año base de comparación).

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 503

## **GD2.2** Contratar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad

Este grupo, compuesto por cuatro prácticas individuales y tres indicadores, evalúa la existencia de mecanismos para contratar al mejor talento posible con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad, con la finalidad de ampliar la diversidad del personal en la plantilla de la empresa



## Prácticas e indicadores

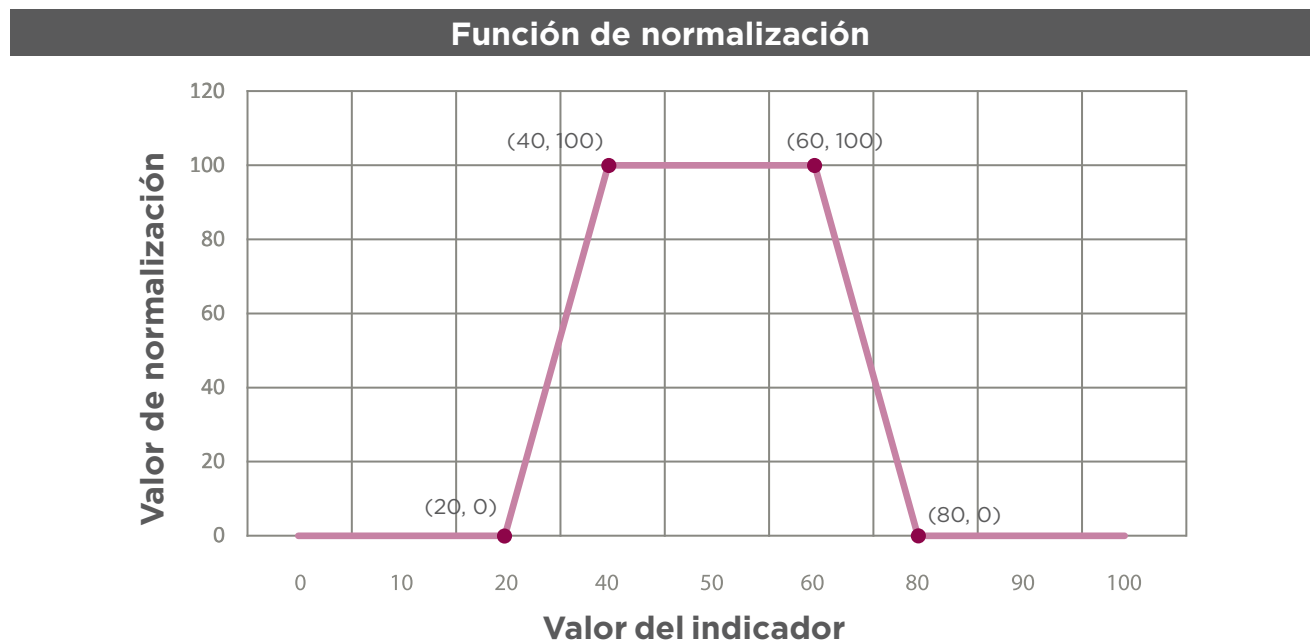
**Normalización** Ponderada por práctica y específico para cada indicador  
**Glosario** Perfil de cargo, descripción de cargo

| Grupo | Elemento  | Descripción   | Fiabilidad  | Peso |
|-------|-----------|---|-------------|------|
| GD2.2 | GD2.2.1   | El manual o documento de descripciones de los cargos, sus funciones, responsabilidades y atribuciones está redactado con lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio.   | T.63        | 2.00 |
| GD2.2 | GD2.2.2   | La valoración de las hojas de vida se realiza en base a criterios objetivos previamente definidos, donde se verifica que la experiencia y formación de la persona candidata cumple con lo definido en la descripción del cargo, sus funciones, responsabilidades y atribuciones.  | T.57        | 2.00 |
| GD2.2 | GD2.2.3   | En los manuales, documentos o perfiles de cargo se identifican aquellos en los cuales las personas con algún tipo de discapacidad pueden apoyarse en actividades realizadas por máquinas o robots y, en un modelo híbrido, utilizar la tecnología para el aumento del rendimiento humano.   | T.63        | 1.00 |
| GD2.2 | GD2.2.4   | La empresa cumple con la cuota de cargos para personas con discapacidad que establece la legislación nacional.  | T.56        | 1.00 |
| GD2.2 | [GD2.2.5] | Porcentaje de mujeres que se desempeña en la empresa con respecto al número total de personas en la misma, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.  | T.504       | 2.00 |
| GD2.2 | [GD2.2.6] | Porcentaje de personas con discapacidad que se desempeña en la empresa con respecto a la cuota o porcentaje de participación definido por la legislación nacional en relación a los cargos que deben ser ocupados por las personas con discapacidad. Si en el país no se ha definido dicha cuota, compararlo con un valor de 1% <sup>14</sup> . | T.501, T.56 | 1.00 |
| GD2.2 | [GD2.2.7] | Porcentaje de personas indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que se desempeña en la empresa con respecto al total de personas indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes en el país, según el censo nacional más reciente.   | T.505, T.56 | 1.00 |

15 Se realizó la revisión de las leyes nacionales de los países de ALC que establecen una cuota o cupo laboral para las PcD. Se encontró que 1% es el menor valor obligatorio en al menos dos países, por lo que se tomó como referencia para este indicador.

**[GD2.2.5]** Porcentaje de mujeres que se desempeña en la empresa con respecto al número total de personas en la misma, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:**  
**Fórmula:**  $[GD2.2.5-V1 / GD2.2.5-V2] * 100$   
**Unidad:** %



## Variables

**[GD2.2.5-V1]** Número total de mujeres que se desempeñan en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 504

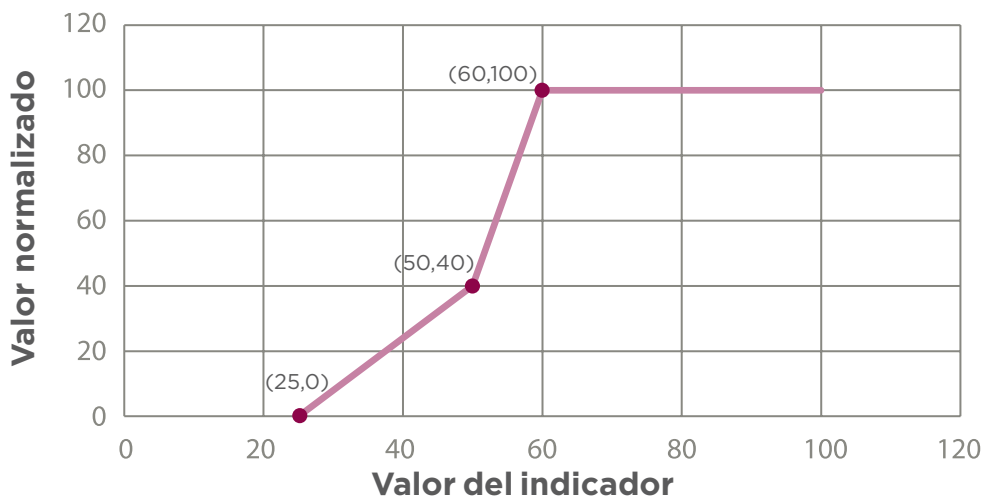
**[GD2.2.5-V2]** Número total de personas que se desempeñan en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.2.6]** Porcentaje de personas con discapacidad que se desempeña en la empresa, con respecto a la cuota o porcentaje de participación que la legislación nacional ha definido para este sector poblacional en los espacios laborales. Si en el país no se ha definido dicha cuota, compararlo con un valor de 1 %.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:**  
**Fórmula:**  $[GD2.2.6-V1 * 100] / GD2.2.6-V2$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.2.6-V1]** Porcentaje de personas con discapacidad que se desempeñan en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Porcentaje  
**Fiabilidad:** Tabla 501

**[GD2.2.6-V2]** Cuota o porcentaje de participación de las personas con discapacidad, definidos en la legislación nacional.

**Unidades:** Porcentaje  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.2.7]** Porcentaje de personas indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que se desempeña en la empresa con respecto al total de estos sectores poblacionales, según el censo nacional más reciente.

**Tipo:** Indicador

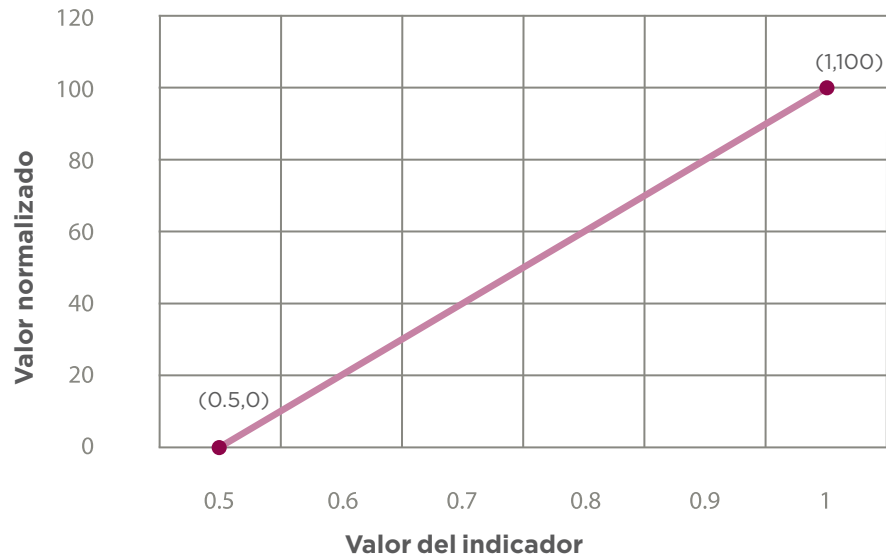
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento

**Glosario:**

**Fórmula:**  $(GD2.2.7-V1 * 100) / (GD2.2.7-V2 * GD2.2.5-V2)$

**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.2.7-V1]** Número de personas indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que se desempeñan en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 505

**[GD2.2.7-V2]** Suma de los porcentajes de las personas indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que viven en el país, según el censo más reciente.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.2.5-V2]** Número total de personas que se desempeñan en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

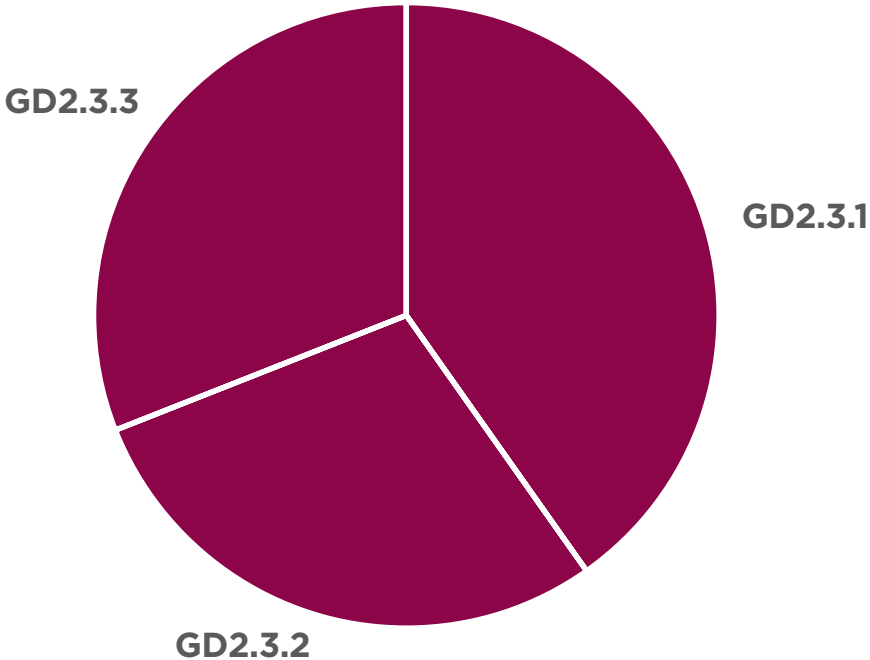
**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 56



# GD2.3 Conservar al mejor talento posible, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad

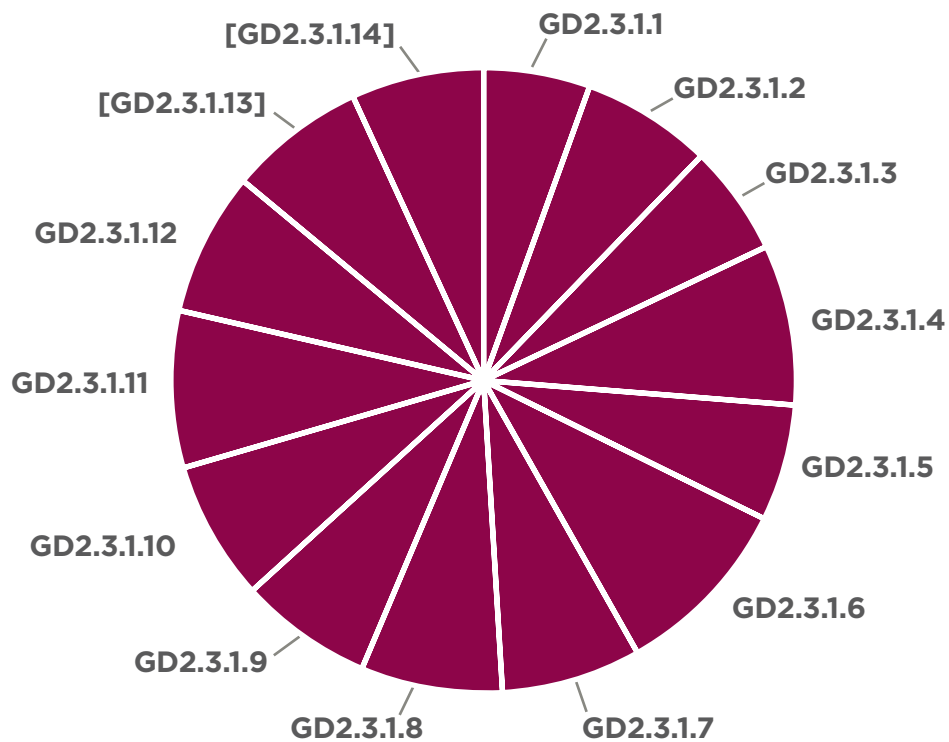
A diferencia de los grupos anteriores, este está compuesto por tres listas de prácticas (GD2.3.1, GD2.3.2 y GD2.3.3) que a su vez presentan una serie de prácticas individuales e indicadores. Con estos se evalúa la existencia de mecanismos para conservar al mejor talento posible con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad, y así reducir la rotación del personal en la plantilla de la empresa.



| Grupo | Lista de prácticas | Descripción   | Peso |
|-------|--------------------|---|------|
| GD2.3 | GD2.3.1            | Prácticas para facilitar el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar.                             | 4    |
| GD2.3 | GD2.3.2            | Prácticas para prevenir y atender el acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto en la empresa. | 3    |
| GD2.3 | GD2.3.3            | Prácticas para políticas salariales equitativas.  | 3    |

## GD2.3.1 Prácticas para facilitar el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar

Esta lista de prácticas, compuesta por doce prácticas individuales y dos indicadores, evalúa los mecanismos que la empresa ha definido para facilitar el equilibrio entre la vida laboral, personal y la familiar, lo cual afecta principalmente a las mujeres.



## Prácticas e indicadores

**Normalización** Ponderada por práctica y específico para cada indicador  
**Glosario** Corresponsabilidad familiar

| Lista de práctica | Elemento  | Descripción  | Fiabilidad | Peso |
|-------------------|-----------|--|------------|------|
| GD2.3.1           | GD2.3.1.1 | Existe y se aplica al menos una política de licencia de maternidad remunerada.   | T.57       | 0.60 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.2 | Existe y se aplica una política de licencia de maternidad y paternidad remuneradas, simultáneamente.   | T.57       | 0.75 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.3 | Como apoyo a las labores de cuidado, la empresa ofrece servicio directo de guardería en la sede principal o bonificación para el pago de la misma, al menos aplicable a las mujeres.   | T.57       | 0.60 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.4 | Como apoyo a las labores de cuidado, la empresa ofrece servicio directo de guardería en la sede principal o bonificación para el pago de la misma, aplicable tanto a mujeres como a hombres.   | T.57       | 0.75 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.5 | Existen salas de lactancia en las instalaciones, al menos en la sede principal de la empresa.  | T.518      | 0.65 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.6 | La empresa promueve licencias por maternidad y paternidad para el nacimiento, adopción, lactancia y gestación.   | T.57       | 0.80 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.7 | La empresa promueve licencias por maternidad y paternidad para enfermedades y asuntos escolares.   | T.57       | 0.80 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.8 | La empresa ha tomado medidas para formalizar acuerdos de horarios flexibles que pueden incluir: teletrabajo como parte de la semana laboral, criterios para jornadas reducidas, pausas más extensas para el almuerzo (lo cual permite alimentar a los bebés), etc. | T.57       | 0.75 |
| GD2.3.1           | GD2.3.1.9 | La empresa ha diseñado e implementa campañas comunicacionales de información y educación para crear una corriente de opinión favorable a la corresponsabilidad familiar.   | T.58       | 0.70 |

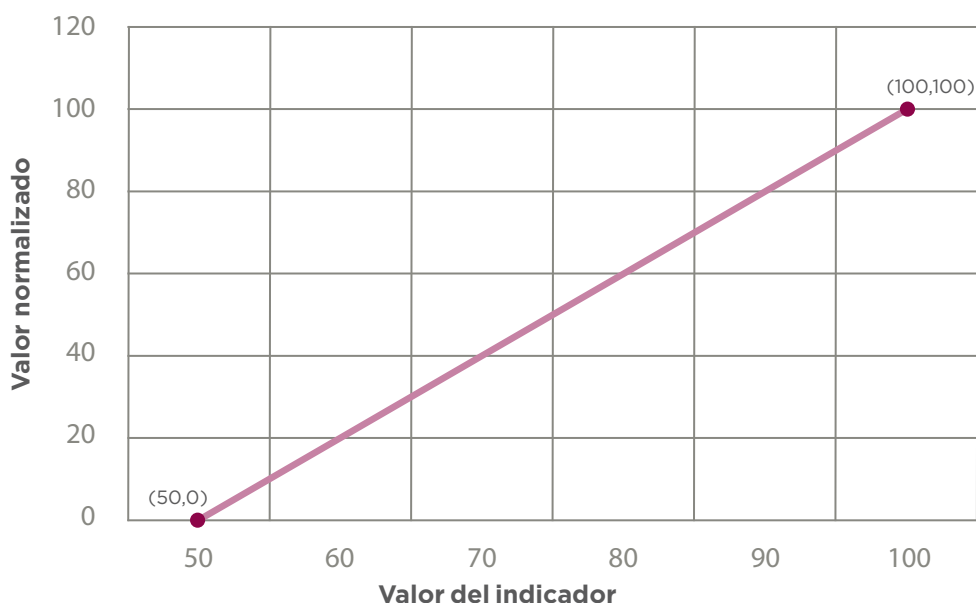
|         |              |   |      |      |
|---------|--------------|---|------|------|
| GD2.3.1 | GD2.3.1.10   | La infraestructura y los espacios laborales, al menos en la sede principal de la empresa, están adecuados para las necesidades específicas de mujeres y hombres. Esto contempla la separación por sexo de las instalaciones de aseo y cuidado personal y su adaptación a las necesidades higiénicas específicas de las mujeres: al menos suficiente iluminación, lavamanos dentro de los baños y recipientes para los desechos. | T.56 | 0.75 |
| GD2.3.1 | GD2.3.1.11   | La empresa ha tomado medidas para atender las necesidades de las personas con discapacidad o movilidad reducida, diseñando todos los espacios, al menos en la sede principal, bajo los conceptos de accesibilidad universal y ajustes razonables, derivados de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).   | T.56 | 0.75 |
| GD2.3.1 | GD2.3.1.12   | Los cursos de capacitación se planifican en el horario laboral y preferiblemente en las instalaciones de la empresa, con la finalidad de armonizar el desarrollo profesional con las responsabilidades personales y familiares.   | T.57 | 0.70 |
| GD2.3.1 | [GD2.3.1.13] | Porcentaje de baterías de baños con al menos un cubículo con accesibilidad universal en relación con la cantidad total de batería de baños, al menos en la sede principal de la empresa.  | T.56 | 0.70 |
| GD2.3.1 | [GD2.3.1.14] | Porcentaje de entradas a la sede principal de la empresa con accesibilidad universal, en relación con la cantidad total de entradas a la sede principal.  | T.56 | 0.70 |



**[GD2.3.1.13]** Porcentaje de baterías de baños con al menos un cubículo con accesibilidad universal en relación con la cantidad total de batería de baños, en la sede principal de la empresa.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:** batería de baños  
**Fórmula:**  $[GD2.3.1.13-V1] / [GD2.3.1.13-V2] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.3.1.13-V1]** Número de baterías de baños con al menos un cubículo con accesibilidad universal, en la sede principal

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.3.1.13-V2]** Número total de baterías de baños en la sede principal

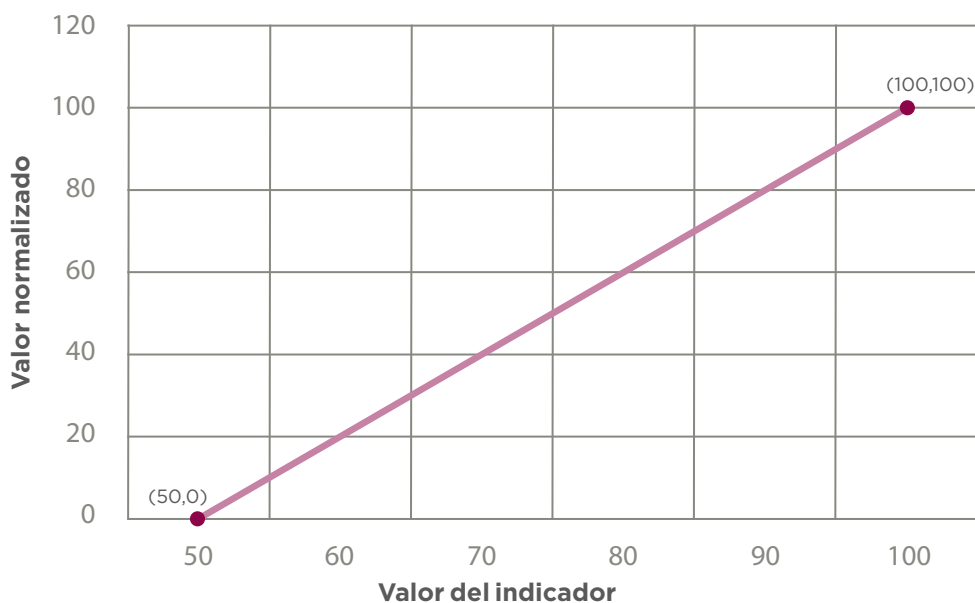
**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56



**[GD2.3.1.14]** Porcentaje de entradas a la sede principal de la empresa con accesibilidad universal, en comparación con la cantidad total de entradas a la sede principal.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:**  
**Fórmula:**  $[GD2.3.1.14-V1] / [GD2.3.1.14-V2] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.3.1.14-V1]** Número de entradas a la sede principal con accesibilidad universal

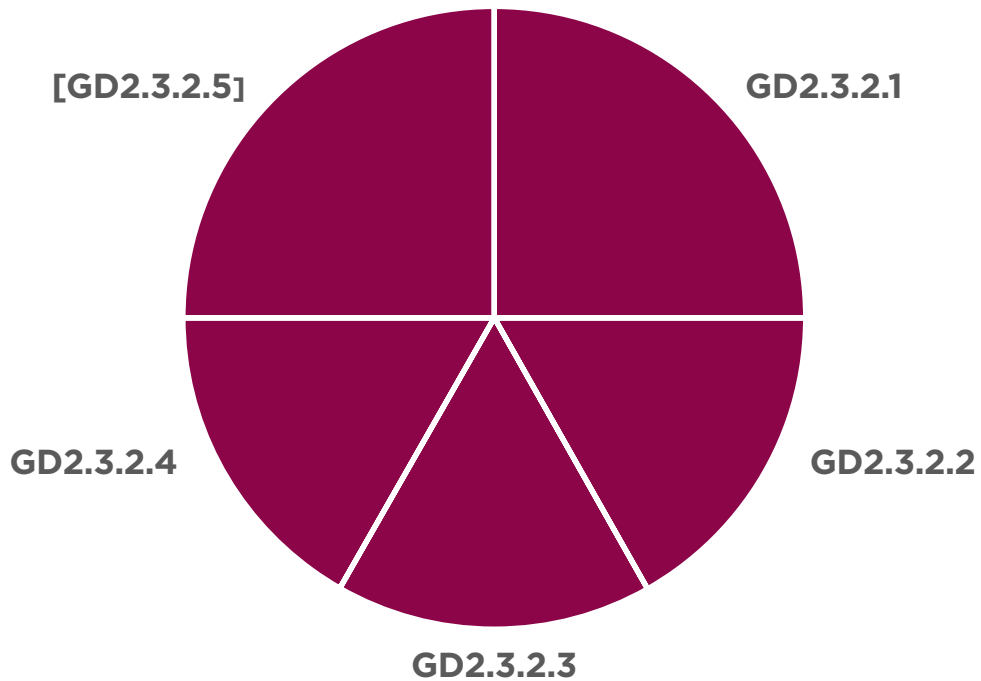
**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.3.1.14-V2]** Número total de entradas a la sede principal

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

### **GD2.3.2** Prácticas para prevenir y atender el acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto en la empresa

Esta lista de prácticas, compuesta por cuatro prácticas individuales y un indicador, evalúa los mecanismos y procedimientos que la empresa ha definido para el abordaje (prevención, canalización de quejas y/o denuncias, atención y sanción) de los casos de acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto entre el personal de la empresa.



## Prácticas

**Normalización:** Ponderada por práctica y específico para cada indicador

**Glosario:** cursos de capacitación, denuncia resuelta

| Lista de Prácticas | Elemento    | Descripción   | Fiabilidad | Peso |
|--------------------|-------------|---|------------|------|
| GD2.3.2            | GD2.3.2.1   | La empresa ha definido mecanismos y procedimientos que rigen el abordaje (prevención, canalización de quejas y/o denuncias, atención y sanción) del acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto.  | T.57       | 2.50 |
| GD2.3.2            | GD2.3.2.2   | La empresa ha implementado campañas comunicacionales, dirigidas a mujeres y hombres por igual y a todos los niveles, para difundir la existencia de los mecanismos y procedimientos que rigen el abordaje (prevención, canalización de quejas y/o denuncias, atención y sanción) del acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto.     | T.58       | 1.75 |
| GD2.3.2            | GD2.3.2.3   | La empresa ha implementado campañas comunicacionales de sensibilización dirigidas a mujeres y hombres por igual y a todos los niveles, que desaliente el acoso sexual, el hostigamiento, la discriminación y el irrespeto, y sobre la importancia de espacios donde prevalezca el respeto por la integridad física y psicológica de las personas. | T.58       | 1.50 |
| GD2.3.2            | GD2.3.2.4   | Existe un equipo de especialistas o una oficina de ética o un ombudsman que se encarga del abordaje (prevención, canalización de quejas y/o denuncias, atención y sanción) de los casos denunciados, procesados y resueltos.  | T.56       | 1.75 |
| GD2.3.2            | [GD2.3.2.5] | Relación entre el número de denuncias recibidas por acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto y el número de dichas denuncias procesadas y resueltas, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.   | T.56       | 2.50 |



**[GD2.3.2.5]** Relación entre el número de denuncias recibidas por acoso sexual, hostigamiento, discriminación e irrespeto y el número de dichas denuncias procesadas y resueltas, en el año de evaluación y los dos años anteriores.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:** denuncia resuelta  
**Fórmula:**  $[\text{GD2.3.2.5-V1}] / [\text{GD2.3.2.5-V2}] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.3.2.5-V1]** Número de denuncias procesadas y resueltas, en el año de evaluación y los dos años anteriores.

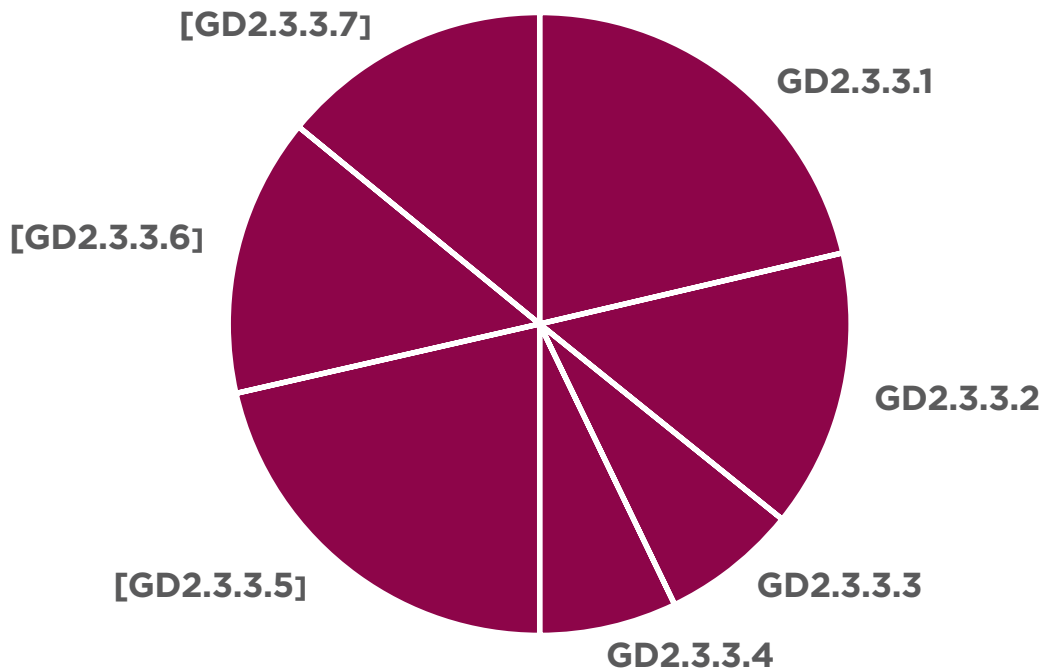
**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.3.2.5-V2]** Número de denuncias registradas, en el año de evaluación y los dos años anteriores.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

### GD2.3.3 Prácticas para políticas salariales equitativas

Esta lista de prácticas, compuesta por cuatro prácticas individuales y tres indicadores, evalúa los mecanismos que la empresa ha definido para que la estructura salarial estimule el desarrollo por igual de las mujeres y los hombres, de manera tal que las diferencias salariales estén basadas en las tareas y responsabilidades de los perfiles de cargo y no en razones de género.



## Prácticas e indicadores

**Normalización** Ponderada por práctica y específico para cada indicador  
**Glosario** igualdad de remuneración por un trabajo igual, cargos operativos y técnicos

| Lista de Prácticas | Elemento    | Descripción  | Fiabilidad | Peso |
|--------------------|-------------|--|------------|------|
| GD2.3.3            | GD2.3.3.1   | La empresa implementa una estrategia de igualdad salarial, con la finalidad de apoyar la igualdad de remuneración por un trabajo igual, para todos los cargos de la empresa.   | T.57       | 2.00 |
| GD2.3.3            | GD2.3.3.2   | La empresa implementa un plan de capacitación y/o campañas comunicacionales de sensibilización sobre la brecha de remuneración entre mujeres y hombres y sus causas.   | T.58       | 1.50 |
| GD2.3.3            | GD2.3.3.3   | La empresa realiza análisis comparativos de la estructura salarial, para detectar, resolver y prevenir diferencias de salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres al mismo nivel.                        | T.57       | 0.75 |
| GD2.3.3            | GD2.3.3.4   | Se cuenta con sistemas de remuneración basados en mérito y/o desempeño, claramente estructurados y basados en criterios objetivos.   | T.57       | 0.75 |
| GD2.3.3            | [GD2.3.3.5] | Brecha o diferencial salarial entre la remuneración que recibieron los hombres y la remuneración que recibieron las mujeres en el año de evaluación.   | T.507      | 2.00 |
| GD2.3.3            | [GD2.3.3.6] | Brecha o diferencial salarial entre la remuneración que recibieron los hombres en cargos claves y la remuneración que recibieron las mujeres en cargos claves en el año de evaluación.                               | T.511      | 1.50 |
| GD2.3.3            | [GD2.3.3.7] | Brecha o diferencial salarial entre la remuneración que recibieron los hombres en cargos operativos y técnicos y la remuneración que recibieron las mujeres en cargos operativos y técnicos en el año de evaluación. | T.517      | 1.50 |





**[GD2.3.3.5]:** Brecha o diferencial salarial entre la remuneración que recibieron los hombres y la remuneración que recibieron las mujeres en el año de evaluación.

**Tipo:** Indicador

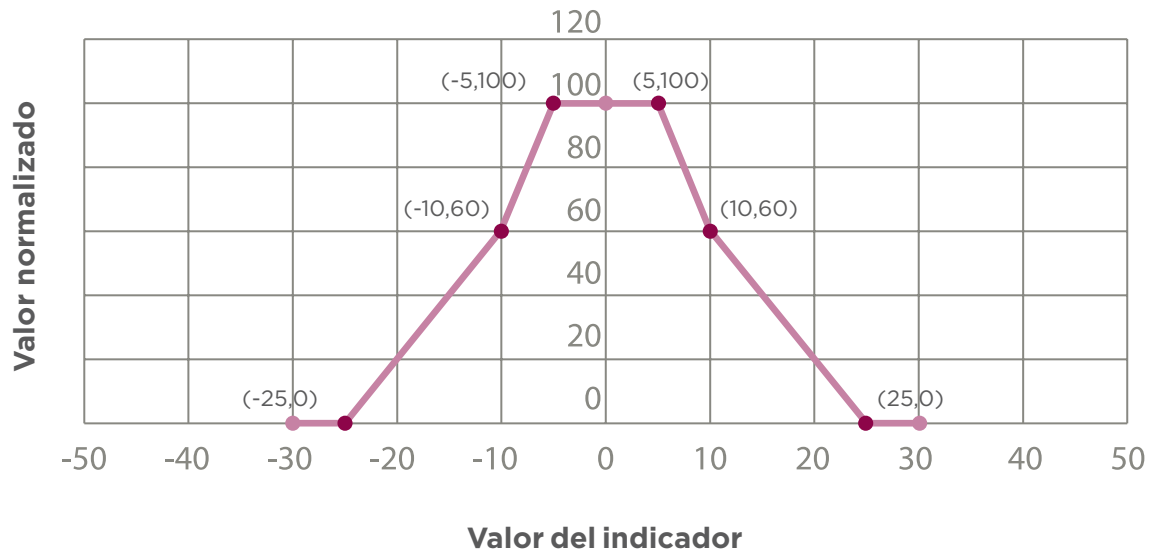
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento

**Glosario:** remuneración, brecha salarial

**Fórmula:**  $[\text{GD2.3.3.5-V1} - \text{GD2.3.3.5-V2}] / [\text{GD2.3.3.5-V1}] * 100$

**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.3.3.5-V1]** Remuneración media bruta de los hombres en el año de evaluación.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 507

**[GD2.3.3.5-V2]** Remuneración media bruta de las mujeres en el año de evaluación.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 507

**[GD2.3.3.6]:** Brecha o diferencial salarial entre la remuneración que recibieron los hombres en cargos claves y la remuneración que recibieron las mujeres en cargos claves en el año de evaluación.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:** remuneración, brecha salarial, cargos claves  
**Fórmula:**  $[\text{GD2.3.3.6-V1} - \text{GD2.3.3.6-V2}] / [\text{GD2.3.3.6-V1}] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.3.3.6-V1]** Remuneración media bruta de los hombres con cargos claves en el año de evaluación.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 511

**[GD2.3.3.6-V2]** Remuneración media bruta de las mujeres con cargos claves en el año de evaluación.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 511

**[GD2.3.3.7]:** Brecha o diferencial salarial entre la remuneración que recibieron los hombres en cargos operativos y técnicos y la remuneración que recibieron las mujeres en cargos operativos y técnicos, en el año de evaluación.

**Tipo:** Indicador

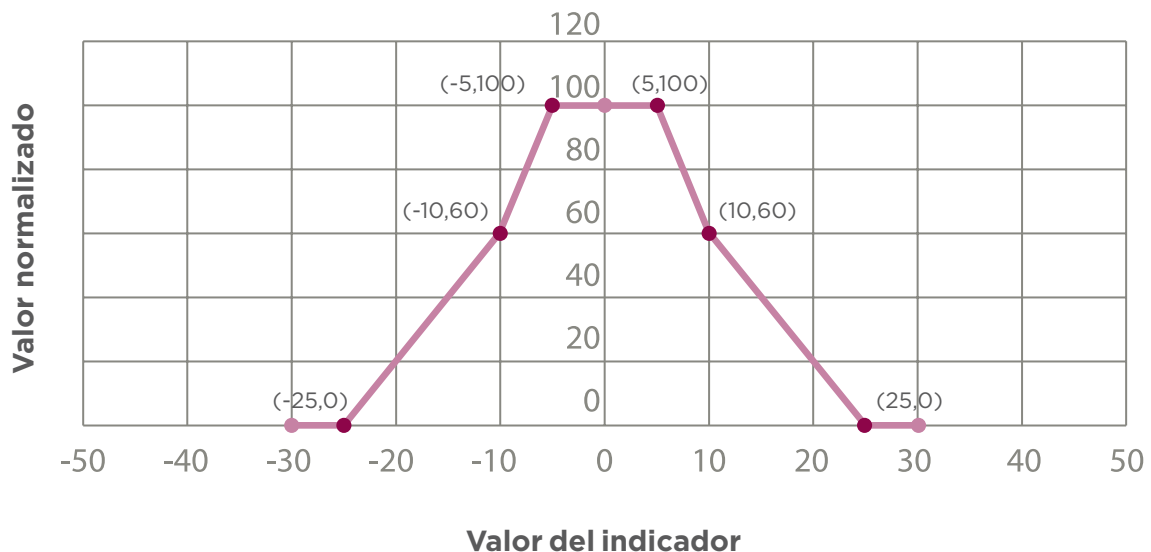
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento

**Glosario:** remuneración, brecha salarial, cargos operativos y técnicos

**Fórmula:**  $[GD2.3.3.7-V1 - GD2.3.3.7-V2] / [GD2.3.3.7-V1] * 100$

**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.3.3.7-V1]** Remuneración media bruta de los hombres con cargos operativos y técnicos en el año de evaluación.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 517

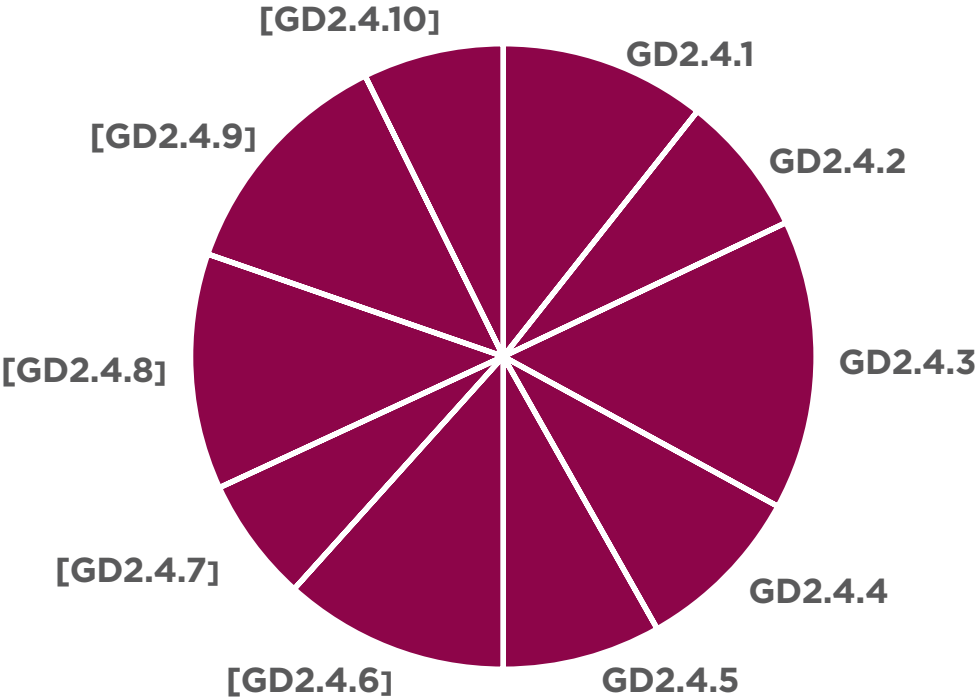
**[GD2.3.3.7-V2]** Remuneración media bruta de las mujeres con cargos operativos y técnicos en el año de evaluación.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 517

# GD2.4 Desarrollar profesionalmente al personal, con enfoque de igualdad de género e inclusión de la diversidad

Este grupo, compuesto por cinco prácticas individuales y cinco indicadores, evalúa la existencia de mecanismos para impulsar el desarrollo profesional del personal, con enfoque de género e inclusión de la diversidad. Tiene la finalidad de asegurar la retención del personal calificado y sentar las bases para la construcción de equipos de liderazgo diversos, con destrezas para contribuir al eficiente funcionamiento de la empresa.



## Prácticas e indicadores

**Normalización** Ponderada por práctica y específico para cada indicador

**Glosario** cursos de capacitación, cargos claves, cargos operativos y técnicos, mentoría

| Grupo | Elemento  | Descripción  | Fiabilidad | Peso |
|-------|-----------|--|------------|------|
| GD2.4 | GD2.4.1   | La empresa promueve la aplicación de un plan de carrera con enfoque de género que incluye capacitación técnica para el liderazgo, con la finalidad de que tengan igualdad de oportunidades en el ascenso a cargos claves.  | T.506      | 1.20 |
| GD2.4 | GD2.4.2   | La empresa promueve la aplicación de un plan de carrera con enfoque de inclusión de la diversidad (personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y migrantes), que incluye capacitación técnica para el liderazgo, con la finalidad de que tengan igualdad de oportunidades en el ascenso a cargos claves. | T.506      | 0.70 |
| GD2.4 | GD2.4.3   | La empresa ha creado y ejecuta programas de mentorías como estructuras de respaldo al desarrollo profesional de todo el personal, con enfoque de género e inclusión de la diversidad.  | T.506      | 1.50 |
| GD2.4 | GD2.4.4   | La empresa implementa programas de capacitación de corto plazo y/o doctoral, que incentivan el interés de las mujeres en las áreas STEM. Esto contribuye a su actualización en temas técnicos y a su desarrollo profesional.   | T.506      | 0.80 |
| GD2.4 | GD2.4.5   | Las oportunidades de promoción se distribuyen ampliamente, a través de mecanismos de selección abiertos y competitivos, comunicándose con claridad los criterios a aplicarse, utilizando lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio.  | T.506      | 0.80 |
| GD2.4 | [GD2.4.6] | Porcentaje de mujeres que ocupan cargos claves con respecto al total de personas que ocupan cargos claves en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.  | T.509      | 1.20 |



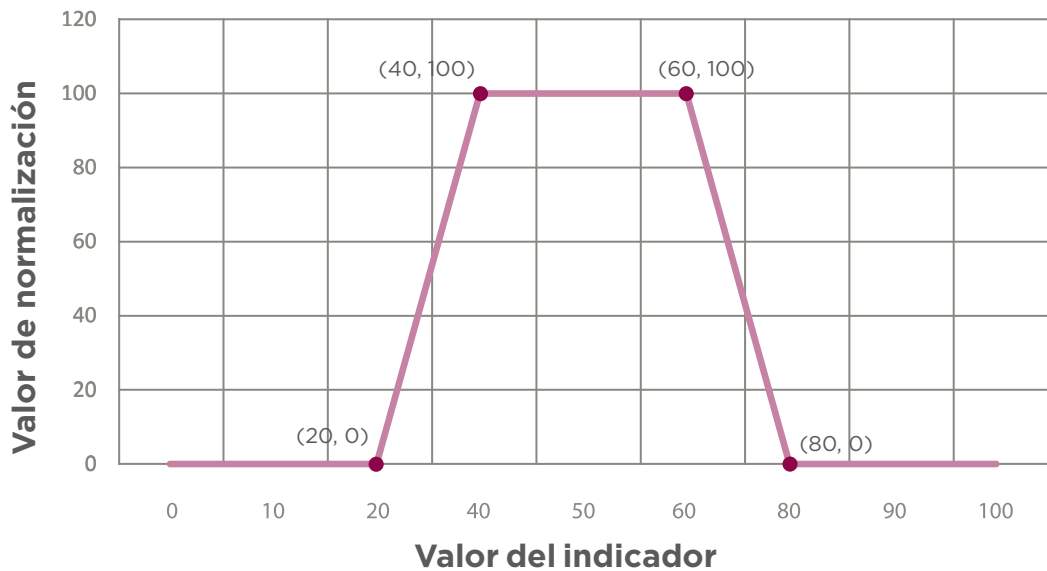
|       |            |   |                 |      |
|-------|------------|---|-----------------|------|
| GD2.4 | [GD2.4.7]  | Porcentaje de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que ocupan cargos claves con respecto al total de personas que ocupan cargos claves en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.   | T.510,<br>T.56  | 0.70 |
| GD2.2 | [GD2.4.8]  | Porcentaje de mujeres que ocupan cargos operativos y técnicos con respecto al total de personas que ocupan cargos operativos y técnicos en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.   | T.522           | 1.20 |
| GD2.4 | [GD2.4.9]  | Porcentaje de mujeres que han participado en al menos un programa de mentoría con respecto al total de mujeres en la empresa en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.  | T.512,<br>T.504 | 1.20 |
| GD2.4 | [GD2.4.10] | Porcentaje de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes, que han participado en al menos un programa de mentoría con respecto al total de personas que han participado en un programa de mentoría en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles. | T.513, T.56     | 0.70 |



**[GD2.4.6]** Porcentaje de mujeres que ocupan cargos claves con respecto al total de personas que ocupan cargos claves en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:**  
**Fórmula:**  $[\text{GD2.4.6-V1} / \text{GD2.4.6-V2}] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.4.6-V1]** Número de mujeres que ocupan cargos clave, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 509

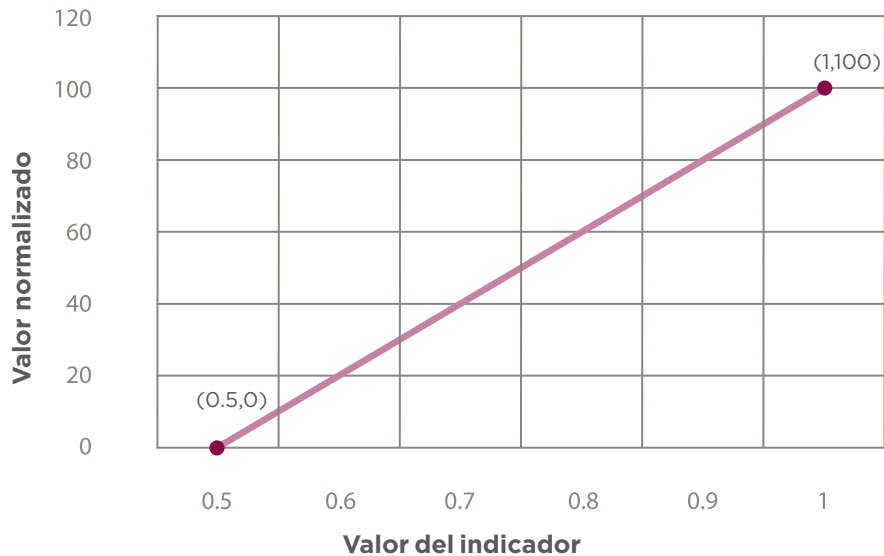
**[GD2.4.6-V2]** Número total de personas que ocupan cargos clave, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 509

**[GD2.4.7]** Porcentaje de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que ocupan cargos claves con respecto al total de personas que ocupan cargos claves en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:**  
**Fórmula:**  $(GD2.4.7-V1 * 100) / (GD2.4.7-V2 * GD2.4.6-V2)$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.4.7-V1]** Número de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes y/o migrantes que ocupan cargos claves, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 510

**[GD2.4.7-V2]** Suma de los porcentajes de las personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que viven en el país, según el censo más reciente.

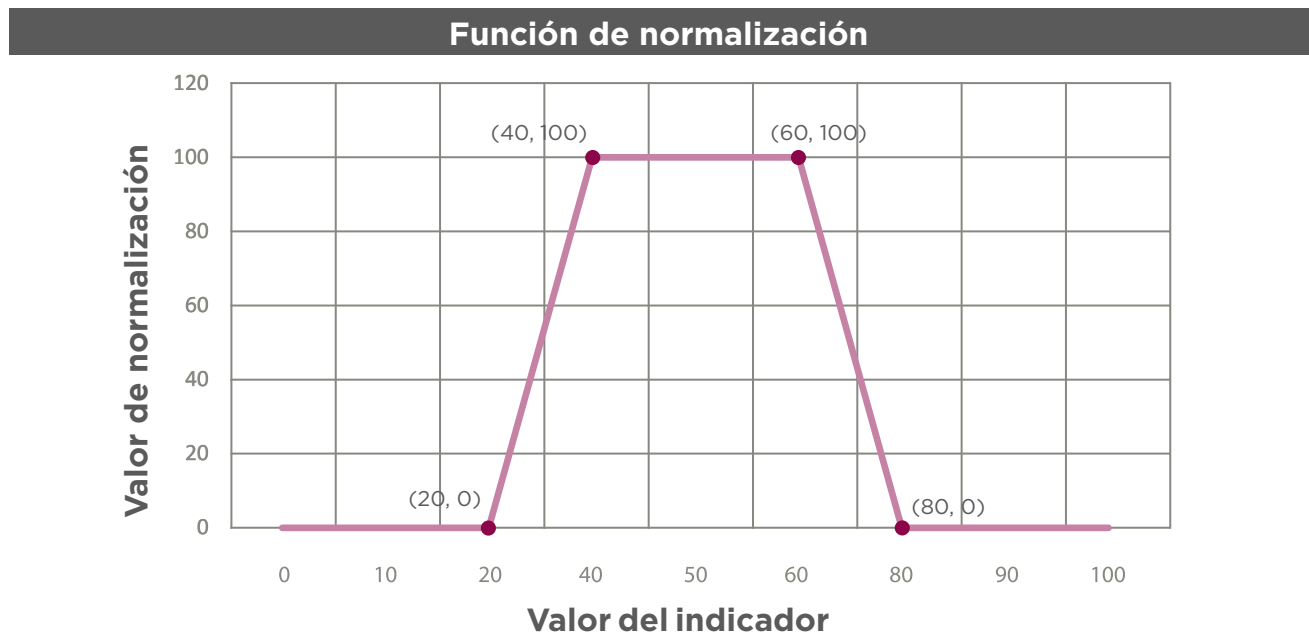
**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.4.6-V2]** Número total de personas que ocupan cargos clave, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.4.8]** Porcentaje de mujeres que ocupan cargos operativos y técnicos con respecto al total de personas que ocupan cargos operativos y técnicos en el año de evaluación o en el último año en que se tengan datos disponibles.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:** cargos operativos y técnicos  
**Fórmula:**  $[\text{GD2.4.8-V1} / \text{GD2.4.8-V2}] * 100$   
**Unidad:** %



## Variables

**[GD2.4.8-V1]** Número de mujeres que ocupan cargos operativos y técnicos, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 522

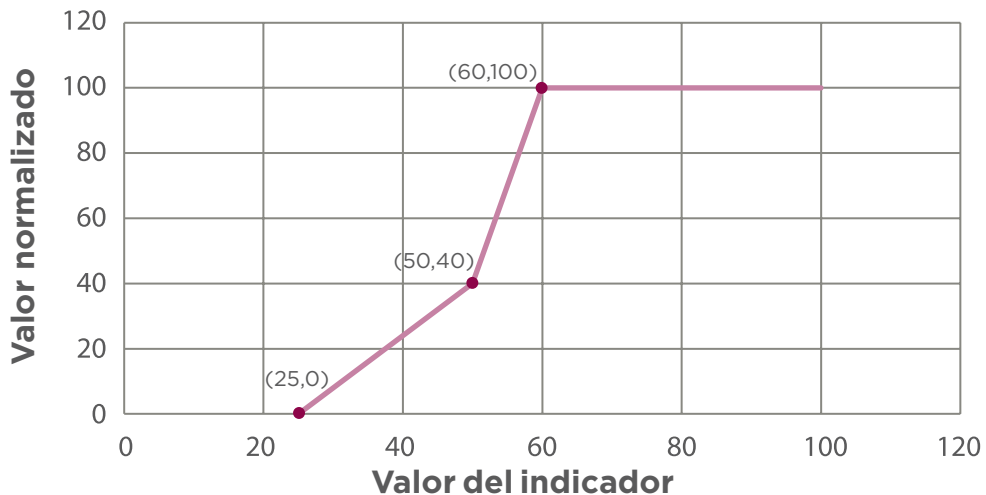
**[GD2.4.8-V2]** Número total de personas que ocupan cargos operativos y técnicos, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 522

**[GD2.4.9]** Porcentaje de mujeres que han participado en al menos un programa de mentoría con respecto al total de mujeres en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Tipo:** Indicador  
**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento  
**Glosario:**  
**Fórmula:**  $[\text{GD2.4.9-V1} / \text{GD2.2.5-V1}] * 100$   
**Unidad:** %

### Función de normalización



## Variables

**[GD2.4.9-V1]** Cantidad de mujeres que han participado en al menos un programa de mentoría, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 512

**[GD2.2.5-V1]** Número total de mujeres que se desempeñan en la empresa, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número  
**Fiabilidad:** Tabla 504

**[GD2.4.10]** Porcentaje de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes, que han participado en al menos un programa de mentoría con respecto al total de personas que han participado en un programa de mentoría en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

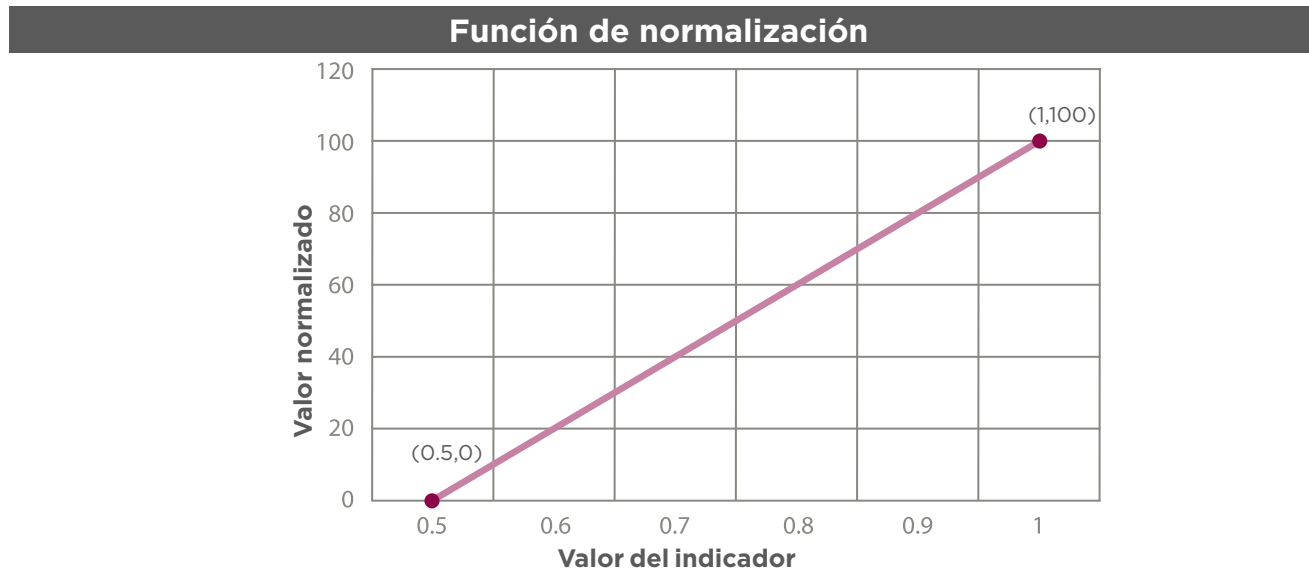
**Tipo:** Indicador

**Servicio:** Agua potable y/o saneamiento

**Glosario:**

**Fórmula:**  $[(GD2.4.10-V1 / (GD2.4.7-V2 * GD2.4.10-V2))] * 100$

**Unidad:** %



## Variables

**[GD2.4.10-V1]** Número de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que han participado en un programa de mentoría, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 513

**[GD2.4.7-V2]** Suma de los porcentajes de las personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes que viven en el país, según el censo más reciente.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 56

**[GD2.4.10-V2]** Número total de personas que han participado en un programa de mentoría, en el año de evaluación o el último año en que se tengan datos disponibles.

**Unidades:** Número

**Fiabilidad:** Tabla 56











# A. Tablas de fiabilidad incorporadas del sistema de evaluación de AquaRating

**Tabla 56**

| Niveles de fiabilidad |                                   | Factor |
|-----------------------|-----------------------------------|--------|
| 1                     | No existen documentos de respaldo | 0      |
| 2                     | Existen documentos de respaldo    | 1      |

**Tabla 57**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| 1                     | No existen documentos de respaldo                                       | 0      |
| 2                     | Existen documentos de respaldo, pero no hay constancia de su aplicación | 0,5    |
| 3                     | Existen documentos de respaldo y hay constancia de su aplicación        | 1      |

**Tabla 58**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| 1                     | No se puede corroborar   | 0      |
| 2                     | Existen documentos de respaldo, pero no hay constancia de su aplicación  | 0,5    |
| 3                     | Está documentada y existe evidencia de su aplicación en forma periódica  | 0,9    |
| 4                     | Está documentada y existe evidencia de su aplicación en forma periódica en el año de evaluación  | 0,95   |
| 5                     | Está documentada y existe evidencia de su aplicación en forma periódica en el año de evaluación y el año anterior al año de evaluación | 1      |

**Tabla 63**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| 1                     | No existen documentos de respaldo  | 0      |
| 2                     | El manual contiene al menos la descripción de las funciones, responsabilidades y atribuciones de cada cargo. | 0,5    |
| 3                     | El manual contiene la descripción de todos los aspectos señalados en la práctica.                            | 1      |

## B. Nuevas tablas de fiabilidad incorporadas para la evaluación con el presente análisis focalizado

Tabla 501

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro, pero los datos no están desagregados por personas con discapacidad.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica solo el total de personas trabajadoras en la empresa, con datos desagregados por personas con discapacidad.  | 0,4    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, pero sin respaldo en el sistema de información de recursos humanos, del total de personas trabajadoras en la empresa, con datos desagregados por personas con discapacidad. | 0,8    |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado en el sistema de información de recursos humanos del total de personas trabajadoras en la empresa, con datos desagregados por personas con discapacidad.        | 1      |

Tabla 502

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.   | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica solo el total de personas que participaron en los programas de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar de la empresa, con datos desagregados por sexo.                               | 0,4    |
| <b>3</b>              | Registro detallado pero sin respaldo, de las personas que participaron en los programas de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar de la empresa, con datos desagregados por sexo.                              | 0,8    |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado en los registros o certificados de acreditación de la participación en los programas de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar de la empresa, con datos desagregados por sexo. | 1      |



**Tabla 503**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por personas con discapacidad, personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.   | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica el total de personas que participaron en los programas de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar de la empresa, con datos desagregados por personas con discapacidad, personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.                      | 0,4    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, sin algún documento de respaldo, de las personas que participaron en los programas de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar de la empresa, con datos desagregados por personas con discapacidad, personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes. | 0,8    |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado o certificados de acreditación de la participación en los programas de pasantías, capacitación para el trabajo, contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar, con datos desagregados por personas con discapacidad, personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.                  | 1      |

**Tabla 504**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.   | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica solo el total de personas trabajadoras en la empresa, desagregadas por sexo.  | 0,4    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, pero sin respaldo en el sistema de información de recursos humanos, del total de personas trabajadoras en la empresa, desagregadas por sexo. | 0,8    |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado en el sistema de información de recursos humanos del total de personas trabajadoras en la empresa, desagregados por sexo.        | 1      |

**Tabla 505**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no identifican personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.   | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica solo el total de personas trabajadoras en la empresa, identificando personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.  | 0,4    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, pero sin respaldo en el sistema de información de recursos humanos, del total de personas trabajadoras en la empresa, identificando personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes. | 0,8    |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado en el sistema de información de recursos humanos del total de personas trabajadoras en la empresa, identificando personas de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.        | 1      |

**Tabla 506**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | No está documentada la práctica  | 0      |
| <b>2</b>              | Está documentada la práctica, pero no existe evidencia de su aplicación en el año de evaluación                    | 0,5    |
| <b>3</b>              | Está documentada la práctica y existe alguna evidencia de su aplicación  | 0,7    |
| <b>4</b>              | Está documentada la práctica y existe alguna evidencia de su aplicación, en el año de evaluación                   | 0,8    |
| <b>5</b>              | Está documentada la práctica y existe alguna evidencia de su aplicación en el año de evaluación y el año anterior  | 0,9    |
| <b>6</b>              | Está documentada la práctica y existe evidencia de su aplicación en el año de evaluación y los dos años anteriores | 1      |



**Tabla 507**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, incluye las remuneraciones anuales de toda la plantilla, con datos desagregados por sexo.  | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado sin respaldo, que incluye las remuneraciones anuales de toda la plantilla, así como su cargo, con datos desagregados por sexo.   | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado de las remuneraciones anuales de toda la plantilla. La valoración de los cargos está respaldada por un manual que contiene las funciones de las distintas unidades, las competencias generales para grupos de cargos y las funciones, responsabilidades, atribuciones y perfiles de competencias de cada cargo. Los datos están desagregados por sexo. | 1      |



**Tabla 508**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | No existen documentos de respaldo.   | 0      |
| <b>2</b>              | Existen documentos de respaldo, pero no hay constancia de su aplicación.   | 0,7    |
| <b>3</b>              | Existen documentos de respaldo y hay constancia de su aplicación.  | 0,85   |
| <b>4</b>              | Existen documentos de respaldo, hay constancia de su aplicación y la oferta incluye una frase donde concretamente se insta a aplicar a las mujeres, personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y migrantes que cumplan con el perfil requerido. | 1      |

**Tabla 509**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica el total de personas que desempeñan cargos claves, desagregado por sexo.                       | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, sin respaldo y desagregado por sexo, de los cargos claves y las personas que los desempeñan.          | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado y desagregado por sexo, respaldado en un manual que contenga la descripción de los perfiles de cargos. | 1      |



**Tabla 510**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica el total de personas que desempeñan cargos claves, desagregado por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.                       | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, sin respaldo y desagregado por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes, de los cargos claves y las personas que los desempeñan.          | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado y desagregado por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes, respaldado en un manual que contenga la descripción de los perfiles de cargos. | 1      |

**Tabla 511**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, incluye las remuneraciones anuales de los cargos claves, con datos desagregados por sexo.  | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado sin respaldo, que incluye las remuneraciones anuales de los cargos claves, con datos desagregados por sexo.  | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado de las remuneraciones anuales de toda la plantilla. La valoración de los cargos está respaldada por un manual que contiene las funciones de las distintas unidades, las competencias generales para grupos de cargos y las funciones, responsabilidades, atribuciones y perfiles de competencias de cada cargo. Los datos están desagregados por sexo. | 1      |

**Tabla 512**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica el total de personas que participaron en los programas de mentoría, con datos desagregados por sexo.       | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, pero sin respaldo de las personas que participaron en los programas de mentoría, con datos desagregados por sexo. | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado de la participación en los programas de mentoría, con datos desagregados por sexo.                    | 1      |



**Tabla 513**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.   | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica solo el total de personas que participaron en los programas de mentoría, con datos desagregados por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.                               | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, pero sin respaldo de las personas que participaron en los programas de mentoría, con datos desagregados por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes.                              | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado y respaldado en los registros o certificados de acreditación de la participación en los programas de mentoría, con datos desagregados por personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o migrantes. | 1      |

**Tabla 514**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | No existen documentos de respaldo                                     | 0      |
| <b>2</b>              | Existen documentos de respaldo, pero no hay constancia de su difusión | 0,5    |
| <b>3</b>              | Existen documentos de respaldo y hay constancia de su difusión        | 1      |

**Tabla 515**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | No se puede corroborar   | 0      |
| <b>2</b>              | Está documentado, pero no existe constancia de la definición de objetivos generales y específicos, líneas de trabajo, metas, plan de actividades, presupuesto y responsables | 0,65   |
| <b>3</b>              | Está documentado y existe constancia de la definición de objetivos generales y específicos, líneas de trabajo, metas, plan de actividades, presupuesto y responsables        | 1      |

**Tabla 517**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo.  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, incluye solo las remuneraciones anuales de los cargos operativos y técnicos, con datos desagregados por sexo.  | 0,4    |
| <b>3</b>              | Registro detallado sin respaldo, que incluye las remuneraciones anuales de los cargos operativos y técnicos, con datos desagregados por sexo.   | 0,8    |
| <b>4</b>              | Registro detallado de las remuneraciones anuales de toda la plantilla. La valoración de los cargos está respaldada por un manual que contiene las funciones de las distintas unidades, las competencias generales para grupos de cargos y las funciones, responsabilidades, atribuciones y perfiles de competencias de cada cargo. Los datos están desagregados por sexo. | 1      |

**Tabla 518**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | No existen documentos de respaldo.   | 0      |
| <b>2</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de al menos un espacio que funciona como sala de lactancia en la sede principal de la empresa.   | 0,65   |
| <b>3</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de la cantidad adecuada de salas de la lactancia en la sede principal de la empresa, las cuales responden al número de mujeres en edad fértil que se desempeñan en la empresa, establecido por la ley nacional vigente.  | 0,85   |
| <b>4</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de la cantidad adecuada de salas de la lactancia en la sede principal de la empresa, las cuales responden al número de mujeres en edad fértil que se desempeñan en la empresa y a la norma técnica para la adecuación y uso de las salas de lactancia, establecidas por la ley nacional vigente. | 1      |

**Tabla 519**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | No existen documentos de respaldo   | 0      |
| <b>2</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de una política que incentiva la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que se desempeñan en la empresa     | 0,65   |
| <b>3</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de una política con enfoque de género que incentiva la disminución y eliminación de las brechas de género, en el ámbito laboral | 1      |



**Tabla 520**

| Niveles de Fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | No existen documentos de respaldo   | 0      |
| <b>2</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de una política que incentiva la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que laboran en la empresa   | 0,65   |
| <b>3</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de una política con perspectiva de discapacidad que promueve la accesibilidad universal en todos los entornos, entendiendo a la persona con discapacidad como sujeto activo de la sociedad en todas sus esferas | 1      |

**Tabla 521**

| Niveles de fiabilidad |   | Factor |
|-----------------------|---|--------|
| <b>1</b>              | No existen documentos de respaldo   | 0      |
| <b>2</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de una política que incentiva la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que se desempeñan en la empresa   | 0,65   |
| <b>3</b>              | Existen documentos de respaldo de la existencia de una política para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que se desempeñan en la empresa, que impulsa la diversidad étnica y racial, migrantes y/o de las personas LGBTQ+ | 1      |

**Tabla 522**

| Niveles de fiabilidad |  | Factor |
|-----------------------|--|--------|
| <b>1</b>              | Sin registro o con registro pero los datos no están desagregados por sexo  | 0      |
| <b>2</b>              | Registro global, se indica el total de personas que desempeñan cargos operativos y técnicos, desagregado por sexo              | 0,7    |
| <b>3</b>              | Registro detallado, sin respaldo y desagregado por sexo, de los cargos operativos y técnicos y las personas que los desempeñan | 0,85   |
| <b>4</b>              | Registro detallado y desagregado por sexo, respaldado en un manual que contenga la descripción de los perfiles de cargos.      | 1      |







## **Batería de baños**

Se refiere al espacio higiénico donde se ubica un conjunto de cubículos o cabinas de baños en un baño público. Se considera batería cuando tiene al menos dos cubículos de baño, urinarios (solo en los baños para hombres) y lavamanos para uso individual. Este conjunto de artefactos debe ser construido en material sanitario, cumpliendo con las normas sanitarias vigentes.

## **Brecha salarial**

También conocida como brecha de remuneración entre hombres y mujeres, mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres, como porcentaje de los ingresos del hombre. Por tanto, a mayor valor, mayor brecha salarial.

## **Cargos claves**

Para estos efectos se consideran cargos claves todos los de jefatura (es decir, los cargos que tienen personal bajo su supervisión) y los encargados de plantas, de laboratorios y de equipos considerados críticos.

## **Cargos operativos y técnicos**

Para estos efectos se consideran los cargos que producen directamente los bienes y servicios, requieren conocimiento, experiencia y formación especializada y no supervisan el trabajo de otros.

## **Convenio C100 de la OIT**

Es un documento que reúne recomendaciones relativas a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (entrada en vigor: 23 mayo de 1953).

## **Corresponsabilidad familiar**

Es la responsabilidad compartida entre los miembros del hogar de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, con el fin de distribuir de forma equitativa los tiempos de dedicación de mujeres y hombres, evitando la sobrecarga de este trabajo no remunerado sobre las mujeres.

## **Cubículo o cabina de baños**

Una pequeña área dividida, que contiene un inodoro en un baño público.



## **Currículo ciego**

Es un tipo de currículum anónimo en el que no se especifican datos como nombre, edad, sexo, nacionalidad, fotografía, o cualquier otro dato personal susceptible de discriminar a las personas que se presentan a un proceso de reclutamiento.

## **Cursos de capacitación**

Para estos efectos se consideran los cursos de 4 horas de capacitación como mínimo.

## **Descripción de cargo**

Es un proceso que enumera las habilidades, tareas, funciones y responsabilidades laborales relacionadas a un cargo específico dentro de una empresa y que lo identifica de los demás cargos.

## **Denuncia resuelta**

Se considera que una denuncia de acoso sexual, hostigamiento, discriminación o irrespeto está resuelta cuando se han cumplido con todos los pasos para su investigación y se ha llegado a una conclusión a partir de la cual se definen las sanciones pertinentes.

## **Directorio**

También denominado junta directiva, consejo de administración, entre otros, el directorio es un órgano colegiado, necesario y permanente, cuyos miembros se designan periódicamente por la junta de accionistas o el órgano que representa a los propietarios y cuya función es realizar todos los actos de administración, ordinaria y extraordinaria, representando al prestador ante terceros y asumiendo responsabilidad solidaria por las infracciones a los deberes que les impone la ley, el reglamento y los estatutos.

## **Diversidad**

Se refiere a las diferencias de sexo, sociales, raciales, culturales, de edad, de orientación sexual, de capacidades físicas y mentales, entre otras, que conforman la singularidad de las personas. En el contexto de este análisis específico, el término abarca a individuos procedentes de pueblos indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+, migrantes y personas con discapacidad. Es importante destacar que, según el glosario del Banco Interamericano de Desarrollo, migrantes no se considera una categoría de grupo diverso; no obstante, para los fines de este informe, se ha incluido deliberadamente.



## **Estrategia (de igualdad de género e inclusión de la diversidad)**

Es el conjunto de esfuerzos organizacionales y programáticos que se definen para el alcance de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en la empresa. Generalmente se lleva a cabo a través de un plan de acción.

## **Fiabilidad**

Mecanismo para medir la consistencia y veracidad de la información aportada por la empresa, en función de los documentos que soportan el dato incorporado en la herramienta. Esta medición se hace a través de tablas de Fiabilidad definidas para cada parámetro (ubicadas al final del documento) y su peso o ponderación será el mismo que el del parámetro al que está relacionada.

## **Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**

Cubre el caso de la remuneración igual por trabajo igual, pero también cuando las mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, y por tanto deberían recibir una remuneración igual. A nivel mundial, ya se han diseñado diferentes métodos para el cálculo de la valoración numérica del trabajo.

## **Igualdad de remuneración por un trabajo igual**

Implica que mujeres y hombres con cualificaciones similares recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes.

## **Inclusión**

Se refiere a las políticas, normas y acciones que se asumen para lograr que las personas se sientan vistas, escuchadas y valoradas, independientemente de sus diferencias. Es vital para lograr la diversidad en los espacios laborales.

## **Lenguaje Inclusivo**

Se entiende por lenguaje inclusivo la manera de expresarse (verbalmente, por escrito o a través de imágenes) sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular, y sin perpetuar estereotipos de género. Busca promover la selección consciente de palabras evitando el uso de la forma masculina para la descripción de personas en general.

## **Mentoría**

Es una relación de desarrollo profesional en la que una persona con experiencia se dispone a guiar, orientar y aconsejar a una persona menos experimentada o con menor conocimiento, con la finalidad de hacer más eficiente su crecimiento profesional.

## **Movilidad reducida**

Es una condición en la que una persona, de manera permanente o temporal y en interacción con diversas barreras, ve limitado el pleno y efectivo uso de los espacios en igualdad de condiciones con otras personas, presentando limitada su capacidad de moverse sin ayuda externa. Puede referirse a personas con discapacidad física (sensorial o locomotora), intelectual o por otros motivos como la edad, embarazo, personas con niños pequeños, etc.

## **Pasante**

Persona que realiza una pasantía o práctica profesional.

## **Pasantía**

Es la práctica profesional que realizan personas que están culminando sus estudios o recién graduadas, para poner en práctica sus conocimientos y facultades. La remuneración puede ser baja, poca o nula. En este manual se consideran bajo el mismo ítem a la pasantía, los contratos de formación o práctica profesional o algún otro programa similar.

## **Plan de acción (de igualdad de género e inclusión de la diversidad)**

Es la forma de hacer operativa la política o la estrategia de género y diversidad de la empresa. Incluye objetivos, actividades, cronograma, metas e indicadores de seguimiento.

## **Perfil de cargo**

Conjunto de características generales y específicas que debe poseer una persona para desempeñar un cargo. Para los efectos de la medición de este indicador se requiere que la institución tenga especificados al menos los requisitos de estudios, experiencia (general y específica) y competencias técnicas requeridas para el desempeño de los cargos.



## **Política**

Conjunto de lineamientos o principios estructurados, aprobados por la Directiva, que guían la toma de decisiones y acciones de una empresa y sirve como marco dentro del que deben desarrollarse sus actividades. A la política responden las normas, procedimientos y estrategias empresariales.

## **Remuneración**

Se refiere a todos los elementos del paquete de ganancias que posee la persona trabajadora. Incluye cualquier emolumento adicional de todo tipo, tanto directa como indirectamente, pagos o beneficios recibidos regular u ocasionalmente, por lo que no se limita al pago mínimo.

## **STEM**

Es el acrónimo de Science, Technology, Engineering and Mathematics, el cual es de más amplio uso que su equivalente en español CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

## **Superficie podotáctil**

Es una superficie con textura que cubre el piso de algunos lugares públicos para advertir de posibles peligros a peatones con discapacidad visual. Esta superficie puede reconocerse al tocarla con los pies, a través del calzado o con un bastón.



