



# **OFICINA NACIONAL DE SEMILLAS**

## **Plan de Acción para la Igualdad de Género**

2021

## Contenido

Presentación.....	2
Objetivo.....	3
Naturaleza.....	3
Alcance.....	3
Estructura.....	3
Interpretación de Indicadores.....	4
Responsables.....	4
<b>ANÁLISIS DE LOS PERFILES.....</b>	<b>5</b>
1. Perfil de la Organización y Productividad (P.O).....	5
2. Perfil de Personal (P.P).....	7
3. Reclutamiento, Selección y Contratación R.S).....	9
4. Remuneración (R).....	11
5. Desarrollo Profesional y Desempeño (D.P).....	13
6. Prevención el acoso sexual y en razón de sexo en el ámbito laboral (P.A).....	16
7. Conciliación de la vida familiar, laboral y social con responsabilidad (CFLS)...	19
8. Comunicaciones (COM).....	21
Conclusiones.....	23

21 de setiembre 2021

Ingeniera  
Tania López Lee  
**Directora Ejecutiva**  
Oficina Nacional de Semillas  
Presente

Estimada Ing. López:

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); realizó a la institución un diagnóstico de Brechas de Género y lo presentó a la Administración y al personal de la Oficina Nacional de Semillas; el 15 de junio del 2021; el cuál fue conocido, aceptado y trasladado a la Comisión de Género Institucional para su análisis respectivo.

Luego de que la Comisión de Género Institucional revisó las recomendaciones emitidas como resultado del Diagnóstico de Brechas de Género y se procedió a generar el siguiente Plan de Acción.

En general del diagnóstico se obtiene como resultado un 70%; lo que significa que se obtuvo un valor intermedio en el nivel de igualdad entre sexos, según la escala utilizada en la herramienta de la PNUD.

Atentamente;

Comisión de Género ONS

Licda. Laura Vindas Valverde  
Coordinadora

Ing. Carolina Porras Martínez  
Jefatura Departamento Técnico

Ing. Alejandro Brenes Loaiza  
Departamento Técnico ONS

### **I. Objetivo:**

Abordar y aplicar las estrategias necesarias de este Plan de Acción a partir de las recomendaciones emitidas en el Informe de Brechas de Género en la institución, identificadas en el sistema de “Indica Igualdad” aplicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

### **II. Naturaleza:**

El sistema de “Indica Igualdad” es la plataforma regional de indicadores organizacionales con enfoque de género que busca identificar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y las brechas entre hombres y mujeres en empresas privadas y públicas a través de los indicadores cuantitativos y cualitativos.

### **III. Alcance:**

La aplicación de esta herramienta abarcó a todos los funcionarios y funcionarias de la Oficina Nacional de Semillas.

### **IV. Estructura:**

“Indica Igualdad”, se organiza en relación con ocho componentes denominados pilares y subpilares:

1. Perfil de la organización y productividad.
2. Perfil del personal.
3. Reclutamiento, selección y contratación.
4. Desarrollo profesional y desempeño.
5. Remuneración.
6. Prevención de acoso sexual y en razón de sexo en el ámbito laboral.
7. Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad.
8. Comunicaciones.

En cada componente se desarrollaron las preguntas correspondientes al tema, se obtuvo un puntaje y luego se sacó un promedio de los indicadores. En nuestro caso el promedio obtenido fue de un 70% lo que indica un valor intermedio de brechas de género.

## **V. Interpretación de los indicadores**

La interpretación se realizó por medio de colores según sea el nivel de atención que requiera cada ítem:

- a) color verde: está bien
- b) color amarillo: necesita mejora
- c) color rojo: acción inmediata y mejora
- d) color gris: no hay información para calcular el indicador

## **VI. Responsables:**

Con instrucciones de la Dirección Ejecutiva, la Comisión de Género institucional asume la construcción de este Plan de Acción, sin embargo la aplicación de las estrategias y/o acciones será responsabilidad de todo el personal de la Oficina.

## ANÁLISIS DE LOS PERFILES

### 1. Perfil de la organización y productividad (PO):

Este grupo de indicadores comprende un conjunto de variables e información sobre la empresa u organización que incluye localización, tamaño, industria, tipo de organización y métricas financieras. También contiene indicadores de productividad sensibles al género como la rotación y el ausentismo.

<b>PO: Perfil de la Organización y Productividad</b>			
Este grupo de indicadores comprende un conjunto de variables e información sobre la empresa u organización que incluyen localización, tamaño, industria, tipo de organización y métricas financieras. También contiene indicadores de la productividad sensibles al género como la rotación y el ausentismo.			
<b>PO1: Tasa de ausentismo en la empresa/organización.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Se recomienda diseñar e implementar un sistema de monitoreo de ausentismo (jornadas perdidas por ausencias justificadas o no), que recoja la información de manera desagregada, dado que es un indicador relevante del bienestar de la plantilla y la productividad de la institución.	Posibilidad de incorporar en el sistema contable, en el módulo de Recursos Humanos un mecanismo de ausentismo.	Coordinar con T.I y Jefatura Administrativa Financiera la posibilidad de incorporar un mecanismo de ausentismo.	I Trimestre 2022

<b>PO2: Equilibrio de las tasas de ausentismo de mujeres y hombres</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
<p>Cuanto mayor es el índice de rotación, más susceptible es al incremento de costos, lo que hace que la retención del talento sea un punto fundamental a tomar en consideración.</p>	<p>Coordinar con T.I el sistema de vacaciones.</p> <p>Coordinar entre titulares y sustitutos.</p>	<p>Automatizar el sistema de control de registro de vacaciones en el sistema de recursos humanos.</p> <p>Enviar memorándum recordatorio al personal para que sustituto para coordinación con su sustituto.</p>	<p>II Trimestre 2022</p> <p>IV Trimestre 2021</p>
<b>PO3: Equilibrio en las tasas de cese de actividad/ organización de las mujeres y los hombres (índice de rotación)</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
<p>Cabe destacar que el 100% de las mujeres que tomaron una licencia de maternidad durante los últimos dos años se reincorporaron a su puesto de trabajo, en este caso 1 mujer.</p>	<p>No se considera necesario porque el cese de actividades es por jubilación, exceptuando un caso de renuncia.</p>	<p>Debido al análisis realizado por la ONS no se ejecutará una acción por las causas expuestas.</p>	<p>N.A.</p>

**PP : Perfil del Personal**

Integra la información básica orientada a fotografiar la realidad de las personas, de las empresas u organizaciones desde la perspectiva de la presencia/ausencia de las mujeres en relación con la de los hombres respecto determinadas variables de descripción

**PP1: Equilibrio de presencia masculina y femenina en la plantilla**

Recomendaciones PNUD	Análisis ONS	Acciones asumidas ONS	Fecha de ejecución
<p>La ONS se encuentra equilibrado en términos de composición de la plantilla. Se sugiere revisar en detalle los puestos en lo que se observan indicios de segregación horizontal. Se recomienda el establecimiento de un proceso de monitoreo y evaluación que incluya los KPIs de composición en el análisis de recursos humanos de la institución que permitirá identificar cuándo una o más tareas comienzas a tener una participación concentrada de hombres o de mujeres.</p>	<p>Los procesos técnicos y administrativos están estrechamente relacionados, por lo cual se involucran ambos géneros en casi todos los procesos.</p>	<p>La Dirección Ejecutiva ya toma en cuenta la equidad de género dentro de proceso de Recursos Humanos y en el desarrollo de las actividades.</p>	<p>N.A.</p>



<b>PP2: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada tipo de puesto de la empresa/organización (ausencia de segregación horizontal)</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
<p>Recabar más información para dilucidar si existen indicios de segregación vertical en la institución, sobre todo analizando si existen obstáculos, conscientes o inconscientes, que dificulten el desarrollo profesional de parte del personal.</p>	<p>Los procesos técnicos y administrativos están estrechamente relacionados, por lo cual se involucran ambos géneros en casi todos los procesos. Se considera que el concurso de reclutamiento y selección no se ha visto influenciado por género.</p>	<p>La Dirección Ejecutiva ya toma en cuenta la equidad de género dentro de proceso de Recursos Humanos y en el desarrollo de las actividades.</p> <p>La Dirección Ejecutiva ya toma en cuenta la equidad de género dentro de proceso de Recursos Humanos y en el desarrollo de las actividades</p>	N.A.
<b>PP5: Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección</b>			<b>Fecha de ejecución</b>
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
<p>Examinar los motivos de la existencia de la brecha en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección, y revisar si esta tendencia se mantiene en años anteriores.</p>	<p>Históricamente el Sector Agropecuario ha tenido mayor cantidad de puestos jerárquicos asumidos por hombres; sin embargo la ONS no es la responsable de conformar la Junta Directiva; es una decisión del Ministerio Rector.</p>	<p>Sugerir tomar en cuenta la Política de Género, al realizar la selección del representante para la Junta Directiva.</p>	I Trimestre 2022

<b>RS: Reclutamiento, Selección y Contratación</b> Agrupa información que posibilita la evaluación de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de las empresas u organizaciones con una perspectiva de género, valorando si se aplican de tal manera que no producen brechas de género.			
<b>RS1: Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de selección.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Profundizar en las razones por las cuales se recibe un mayor número de aplicaciones por parte de hombres, tomando en cuenta que la tasa de éxito de las candidaturas femeninas ha sido mayor en el período de referencia.	Se considera que una de las razones podría ser la ausencia de lenguaje inclusivo.	Tomar en cuenta la “Guía de uso del Lenguaje inclusivo de género” en la redacción de los concursos de plazas disponibles.	I-II Trimestres 2022
<b>RS2: Equilibrio entre las oportunidades de éxito de contratación de las mujeres participantes en procesos de selección y contratación.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Revisar, que el mecanismo de registro y seguimiento de los procesos de reclutamiento, selección y promoción, desagregado por sexo, asegure que: -Los procesos sean objetivos. -Los procesos estén documentados. -La solicitud de pruebas discriminatorias como	Históricamente en Agronomía había una mayor participación de hombres que de mujeres, ahora, se ha venido equilibrando la cantidad de hombres y mujeres y se espera que poco a poco pueda haber más interés de mujeres para participar en este	Para hacer más inclusivos los anuncios de reclutamiento, se llevarán capacitaciones, como por ejemplo “Comunicación con perspectiva de género” y se utilizará la Utilizar la “guía de lenguaje inclusivo de género” en los procesos de Reclutamiento y Selección.	I-II Trimestres 2022

<p>embarazo, VIH, tatuajes... -Uso de lenguaje inclusivo en los anuncios para captación.</p>	<p>tipo de reclutamientos. En el caso de la ONS el procedimiento está estructurado y documentado, falta contemplar el lenguaje inclusivo, según los formatos establecidos por Mideplan.</p>		
<p><b>RS3: Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de selección y contratación.</b></p>			
<p><b>Recomendaciones PNUD</b></p>	<p><b>Análisis ONS</b></p>	<p><b>Acciones asumidas ONS</b></p>	<p><b>Fecha de ejecución</b></p>
<p>Asegurar que la ONS prohíba expresamente que se produzcan desvinculaciones de procesos de reclutamiento basados en estado civil, edad, embarazo y etnia.</p>	<p>La Administración de la ONS considera que no ha dado discriminación en los procesos por estado civil, embarazo o edad.</p>	<p>Incluir claramente en el proceso de reclutamiento y selección que no se realice desvinculación de currículos por estado civil, embarazo, edad, etc.</p>	<p>IV Trimestre 2021</p>
<p><b>RS4: Valoración/percepción de las mujeres y hombres sobre si los procesos de sección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.</b></p>			
<p><b>Recomendaciones PNUD</b></p>	<p><b>Análisis ONS</b></p>	<p><b>Acciones asumidas ONS</b></p>	<p><b>Fecha de ejecución</b></p>
<p>Investigar en las distintas composiciones demográficas, para evaluar los motivos por los cuales una parte de la población institucional muestra una percepción negativa o neutra con respecto a la imparcialidad en</p>	<p>Contemplar el lenguaje inclusivo, según los formatos establecidos por Mideplan.</p>	<p>Incluir en el procedimiento de apertura de concursos de plazas disponibles el lenguaje inclusivo.</p>	<p>I-II Trimestres 2022</p>

cuanto a los procesos de selección y contratación.			
<b>RS5: Equilibrio en la valoración/percepción de mujeres y hombres sobre si los procesos de selección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Investigar si en los años anteriores se ha recibido un mayor número de aplicaciones por parte de mujeres y consecuentemente ha habido una mayor contratación de mujeres.	Se hizo el análisis estadístico de contrataciones de los dos últimos años (2019-2021).	Análisis realizado y descrito en la Minuta 02-2021.	N.A.
<b>R: Remuneración</b>			
Compila información que permite valorar si las remuneraciones que reciben mujeres y hombres de las empresas u organizaciones reciben salarios equitativos. Cuantifica la brecha salarial de género que expresa la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres y visibiliza las políticas para asegurar el principio de igual salario, por trabajo de igual valor.			
<b>R1: Brecha salarial de género en el conjunto de la plantilla.</b>			
<b>Fecha de ejecución</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Se sugiere realizar un análisis más detallado de la brecha salarial para identificar las causas de los diferenciales salariales entre el personal, tanto en los puestos directivos como en los cargos distintos a los cargos de responsabilidad.	Ya se ha realizado el análisis salarial. No existe brecha de género, las condiciones salariales responden a la normativa del sector público y a la decisión del personal de contar o no con dedicación exclusiva.	Debido al análisis realizado por la ONS no se ejecutará una acción por las causas expuestas.	N.A.

<b>R4: Inclusión de la perspectiva de género a favor de la igualdad en la política salarial</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Revisar que la política de remuneración y compensaciones asegure la implementación del principio de igual remuneración por igual trabajo.	No existe brecha de género, las condiciones salariales responden a la normativa del sector público y a la decisión del personal de contar o no con dedicación exclusiva.	Actualizar la política de remuneración y compensaciones incorporando la nueva normativa costarricense.	I-II Trimestres 2022
<b>R5: Valoración/percepción de las mujeres y hombres sobre si la política salarial de la empresa/organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Se recomienda revisar la transparencia y accesibilidad del sistema de información y comunicación sobre la política salarial y de compensaciones, que permita clarificar las dudas del personal.	Se cuenta con un sistema de contabilidad con un módulo de Recursos Humanos.	Se implementará la entrega mensual de la Acción de Personal a cada funcionario vía correo electrónico, con lo cual se asegurará la accesibilidad de la información salarial y compensaciones de una forma más eficiente.	I-II Trimestres 2022

<b>DP: Desarrollo Profesional y Desempeño</b>			
Ofrece información sobre si los procesos de promoción profesional de las empresas u organizaciones se realizan en igualdad de condiciones para mujeres y hombres o, si por el contrario, tienen sesgos de género que podrían favorecer a un sexo en detrimento del otro. También comprende información para valorar si la participación en formación continua es igual para hombres y mujeres.			
<b>DP1: Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de promoción.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Comunicar por igual a todo el personal las oportunidades de promoción y los criterios para acceder a ellas, a través de un instrumento de información que tenga en cuenta el lenguaje inclusivo. Verificar que existe un mecanismo transparente para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a los procesos de promoción sobre oportunidades de desarrollo profesional.	Coordinar con la Comisión de Capacitación.	Continuar con las comunicaciones frecuentes, apoyadas por la Comisión de Capacitación, de diferentes alternativas y oportunidades de desarrollo profesional.	I Trimestre 2022
<b>DP2: Equilibrio entre las oportunidades de promocionarse u obtener un ascenso de las mujeres participantes en procesos de promoción y las de los hombres participantes en los procesos de promoción.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Garantizar la representación equilibrada de ambos sexos en las listas a evaluar en los procesos de	En el caso de ONS, antes del cambio en la legislación, cualquier funcionario, sin	No se puede ejercer ninguna acción con este punto porque debemos apegarnos a la Normativa Pública.	N.A.

<p>promoción. Asegurarse que las evaluaciones de desempeño estén libres de sesgo y discriminaciones, y usen los aportes de las evaluaciones de desempeño como insumos para los procesos de promoción.</p>	<p>riesgo de sesgo por género, podía acceder en puestos profesionales y cumpliendo la normativa de la administración pública.</p>	<p>Sin embargo, las capacitaciones se pueden llevar como oportunidad de desarrollo profesional.</p>	
<p><b>DP3: Inclusión de perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de promoción.</b></p>			
<p><b>Recomendaciones PNUD</b></p>	<p><b>Análisis ONS</b></p>	<p><b>Acciones asumidas ONS</b></p>	<p><b>Fecha de ejecución</b></p>
<p>Idealmente, contar con planes de carrera que permitan orientar en desarrollo profesional del personal.</p>	<p>Coordinar con la Comisión de Capacitación para que incluya dentro de las políticas de su procedimiento que fomenta el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres.</p>	<p>Continuar con las comunicaciones frecuentes, apoyadas por la Comisión de Capacitación, de diferentes alternativas y oportunidades de desarrollo profesional.</p>	<p>I Trimestre 2022</p>
<p><b>DP4: Valoración/ percepción de la mujer y hombre sobre si los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.</b></p>			<p><b>Fecha de ejecución</b></p>
<p><b>Recomendaciones PNUD</b></p>	<p><b>Análisis ONS</b></p>	<p><b>Acciones asumidas ONS</b></p>	<p><b>Fecha de ejecución</b></p>
<p>Ofrecer anualmente capacitación en género de manos de profesionales especializados en esta área dirigidos a todo el personal, pero sobre todo a la alta gerencia, jefaturas,</p>	<p>Coordinar con la Comisión de Capacitación atender la actualización del “Procedimiento de Capacitación y</p>	<p>Solicitar a la Comisión de Capacitación que socialice el “Procedimiento de Capacitación y Desarrollo Humano” una vez que esté</p>	<p>I Trimestre 2022</p>

recursos humanos, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, y comité de género.	Desarrollo Humano”.	actualizado, para que el personal tenga claro que puede proponer a sus jefaturas las necesidades de capacitación, además de las propuestas que desarrolle dicha Comisión.	
<b>DP6: Equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y el número de horas de capacitación que dedican los hombres.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Examinar que los mecanismos de acceso a las capacitaciones aseguran un acceso igualitario en cantidad de horas de formación y recursos asignados. Observar si existen diferencias en el tipo de áreas en las que se capacitan a las mujeres y a los hombres.	Los mecanismos aseguran acceso igualitario a las capacitaciones, además estas se reciben sin distinción de género. Se llevan por el tipo de puesto.	Curso de Ética y Valores 2021, lo llevaron 4 mujeres y 4 hombres.  La Administración tiene la cultura de involucrar a todo el personal independientemente del género y la especialidad en las capacitaciones.	N.A.
<b>DP7: Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de capacitación o formación interna.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Promover que tanto hombres como mujeres accedan a capacitaciones para adquirir conocimientos en puestos y funciones no tradicionales de su	No se ofrece capacitación en género a cargo de Profesionales especializados.	Coordinar capacitación con INAMU, PNUD o SEPSA.	I-II-III Trimestres 2022



sexo o en las cuales no se encuentren adecuadamente representados.			
<b>DP8: Valoración/ percepción de la mujer y hombres sobre si los procesos de capacitación o formación interna contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Se sugiere contar un plan de capacitación coherente con la detección de necesidades de formación y aprendizaje previamente consultada entre la plantilla.	Al igual que con los procesos de promoción, el 95% de la población institucional opina que los procesos de capacitación en la Oficina son incluyentes y no se observa discriminación por razón de sexo.	Dada la interpretación del indicador, se considera que no es necesario aplicar una acción con este tema.	N.A.
<b>PA: Prevención el acoso sexual y en razón de sexo en el ámbito laboral:</b> Es el componente que compila datos necesarios para medir la existencia o no de medidas para prevenir casos de acoso sexual y laboral (sexual y por razón de sexo), el ratio de casos que se producen y se denuncian, así como el impacto en la atención y solución de las mismas.			
<b>PA1: Equilibrio entre la acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones positivas) en relación al número de casos de acoso sexual y en razón de sexo denunciados.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Revisar el mecanismo de prevención y atención de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo, creando canales de comunicación efectiva y facilitar las	Históricamente no se han presentado este tipo de denuncias pero existe el mecanismo para gestionarlas.	Se actualizará el procedimiento y mecanismo de atención de estas denuncias y se socializará a los funcionarios(as).	I Trimestre 2022

denuncias formales de los casos de acoso, aplicando un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y acoso laboral.			
<b>PA2: Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en las políticas para la prevención y tratamiento del acoso sexual y en razón de sexo.</b>			
Recomendaciones PNUD	Análisis ONS	Acciones asumidas ONS	Fecha de ejecución
Profundizar en los motivos por los cuales se observa un vacío de información en el sistema de denuncias de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo.	Históricamente no se han presentado este tipo de denuncias a pesar de que existe el mecanismo para manifestarlas,	Se enfatizará en la socialización de la normativa y en los mecanismos de denuncia.	I Trimestre 2022
<b>PA3: Valoración percepción valoración/ percepción de las mujeres y hombres sobre si el mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo es eficaz.</b>			
Recomendaciones PNUD	Análisis ONS	Acciones asumidas ONS	Fecha de ejecución
Poner particular énfasis en identificar si existen quejas informales que no se reporten oficialmente en los mecanismos de atención de acoso sexual o en razón de sexo, y en ese caso identificar los motivos por los cuales la	A pesar de que existe el mecanismo se ha detectado el personal no tiene claro como presentar las denuncias.	Encuesta con Jefatura Administrativa y Auditora Interna para averiguar si históricamente se han presentado casos.  Realizar una encuesta en el tema	I Trimestre 2022

denuncia no se había formalizado.		de acoso sexual o en razón de sexo.  Socialización de la normativa y en los mecanismos de denuncia.	
<b>PA4: Equilibrio en la valoración/ percepción de las mujeres y hombres sobre si el mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo es eficaz.</b>			
Recomendaciones PNUD	Análisis ONS	Acciones asumidas ONS	Fecha de ejecución
Asegurar que se realiza un seguimiento en la incidencia de casos de acoso en la institución.	Se desconoce si el mecanismo incluye el seguimiento como una forma de acompañamiento.	Se revisará si la normativa establece el seguimiento en los casos y de no ser así se incluirá en el documento.	I Trimestre 2022
<b>PA5: Valoración / percepción de la mujer y hombre sobre si conocen la existencia de mecanismos y/o protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo y si lo consideran de fácil acceso.</b>			
Recomendaciones PNUD	Análisis ONS	Acciones asumidas ONS	Fecha de ejecución
Dar a conocer al total de la plantilla el protocolo de prevención y actuación, para saber cómo actuar en caso de que se encuentren en una situación de estas características.	A pesar de que existe el mecanismo se ha detectado el personal no tiene claro como presentar las denuncias	Socialización de la normativa y en los mecanismos de denuncia.	I Trimestre 2022

<b>PA6: Equilibrio en la Valoración / percepción de mujeres y hombres sobre si conocen la existencia de mecanismos y/o protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo y si lo consideran de fácil acceso.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Implementar acciones y taller de sensibilización periódicas sobre temas de acoso, género y discriminación en el entorno laboral, enfocada especialmente en dar capacitación a las personas responsables de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso.	Antes había una única persona en el tema de género por lo que se conformó una Comisión y se buscó la posibilidad de capacitaciones y talleres con la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género (RUPIG) y con la Red de Género del Sector Agropecuario.	Participar en las capacitaciones y talleres programados para segundo semestre de 2021.	III-IV Trimestres 2021
<b>CFLS: Conciliación de la vida familiar, laboral y social con responsabilidad:</b>			
Agrupa información frente al grado de igualdad o de brecha de género en las políticas de conciliación con corresponsabilidad. Mide entre otros, la existencia, grado de conocimiento y tasas de utilización de las medidas de balance de la vida familiar y laboral de las que dispone la organización			
<b>CFLS1: Tasa de uso de la licencia de paternidad (incluye licencias en casos de adopción y acogida)</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Recopilar datos relativos a años anteriores para calcular la tasa de licencias de paternidad, maternidad y lactancia	Existe la reglamentación asociada y se ha utilizado, pero no hay estadística.	Se recopilará la información sugerida de años anteriores	I Trimestre 2022

<b>CFLS2: Tasa relativa de uso de mujeres/hombres a una medida de conciliación concreta.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Consultar a la planilla acerca de sus necesidades de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y evaluar la posibilidad de implementar nuevas medidas de conciliación con corresponsabilidad y de flexibilidad.	Hacer herramienta tipo encuesta para documentar la información.	Se recopilará la información sugerida de años anteriores	I Trimestre 2022
<b>CFLS4: Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en las políticas para la conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social.</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Promover el equilibrio trabajo vida con corresponsabilidad social, reforzando la paternidad activa y responsable y una mejor distribución de las responsabilidades del hogar entre la pareja	Se determinó que se acudiría a un experto en el tema como parte de la capacitación anual	Coordinar capacitación con INAMU, PNUD o SEPSA.	I-II-III Trimestres 2022

<b>CFLS7: Valoración / percepción de las mujeres y hombres sobre si conocen las medidas de conciliación la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa/ organización y las consideran de fácil acceso</b>			
<b>Recomendaciones PNUD</b>	<b>Análisis ONS</b>	<b>Acciones asumidas ONS</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
<p>Asegurar que toda la población institucional esté informada sobre las medidas de conciliación y flexibilidad a través de canales de información transparentes, y que conozcan los protocolos de acceso y solicitud.</p> <p>Promover que el personal pueda comunicar sus inquietudes, dudas y propuestas a los órganos decisorios.</p>	<p>Ya se encuentra asegurado que el personal esté informado de esas medidas de conciliación, debido a que el personal nuevo lo conoce en la inducción y el resto fue informado en el momento que surgió el manual de procedimientos y el reglamento autónomo de servicios</p>	<p>En reuniones de coordinación se hacen recordatorios del tema.</p>	<p>IV Trimestre 2021</p>

**COM: Comunicaciones:**

Este conjunto de indicadores evidencia el grado de igualdad de género en la gestión de las comunicaciones internas y externas.

**COM1: Uso de comunicación a favor de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres (comunicación incluyente)**

**COM2: Valoración percepción de la planilla sobre si la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo**

**COM3: Equilibrio en la valoración/percepción de las mujeres y hombres sobre si la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo**

**COM4: Valoración/ percepción de la plantilla sobre si la comunicación externa contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo**

**COM5: Equilibrio en la valoración/percepción de las mujeres y hombres sobre si la comunicación externa contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo**

Recomendaciones PNUD	Análisis ONS	Acciones asumidas ONS	Fecha de ejecución
<p>Revisar la estrategia de comunicación, así como las piezas de comunicación para asegurarse que estén libres de prejuicios de género, discriminación basada en sexo, u otros.</p> <p>Promover la capacitación sensible al género para los profesionales de comunicación dentro de la institución.</p> <p>Asegurar que se utilice lenguaje no sexista a lo interno y a lo externo de la institución.</p>	<p>Se ha detectado que no todas las comunicaciones contienen lenguaje inclusivo</p>	<p>Se utilizará la Guía de lenguaje inclusivo de género en las estrategias de comunicación externas y en las comunicaciones internas.</p> <p>La Comisión de Comunicación también tendrá en cuenta la Guía de lenguaje inclusivo de género en las publicaciones.</p>	<p>I-II Trimestres 2022</p>

## Conclusión

De acuerdo al Diagnóstico de Brechas de Género y lo planificado en el Plan de Acción por la Comisión de Género Institucional y el acompañamiento de la Dirección Ejecutiva de la Institución; se consideran como ejes importantes y primordiales la sensibilización, el uso del lenguaje inclusivo y el generar información desagregada por género del tema en la Oficina Nacional de Semillas.

A través del Plan de Acción podremos promover acciones que reduzcan y eliminen las brechas de género.

La Comisión de Género colaborará con la Administración con el seguimiento de las acciones para la reducción de las brechas de género de la institución con las diferentes acciones propuestas.

El resultado obtenido muestra un 70 % (lo que se considera aceptable); un ajuste en ciertas acciones vendrán a complementar los procedimientos a desarrollar para disminuir la Brechas de Género encontradas.