



**INDIC@IGUALDAD**  
EMPRESAS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO



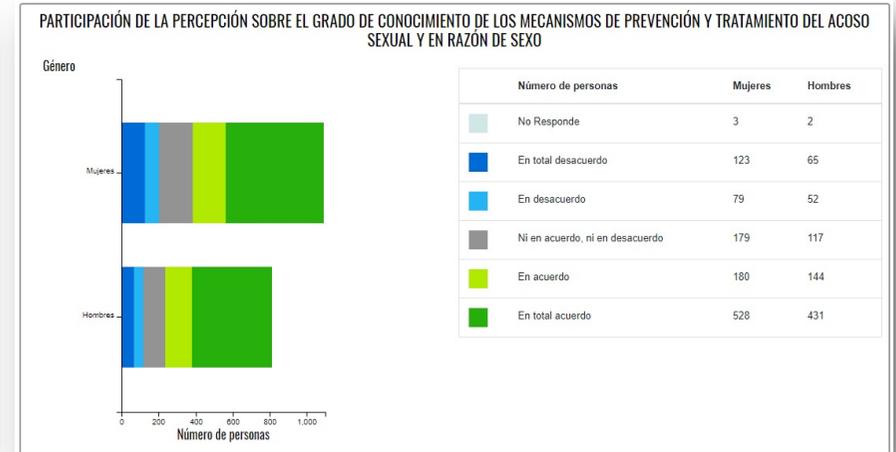
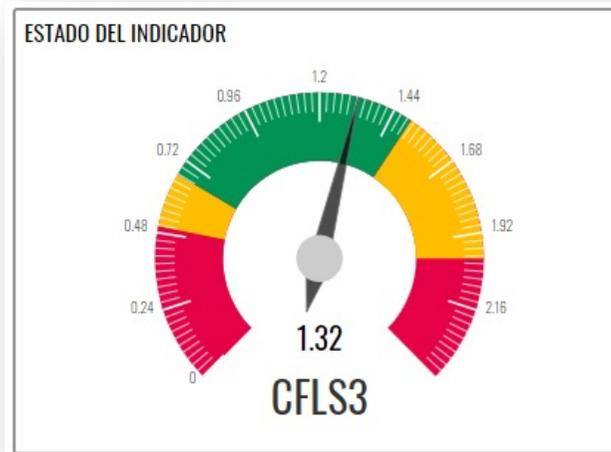
# OFICINA NACIONAL DE SEMILLAS CR

REPORTE INTEGRADO DE BRECHAS DE GÉNERO  
SISTEMA INDIC@IGUALDAD  
FECHA: 2021-06-04

# ¿Qué es el sistema Indic@Igualdad?

- ✓ Plataforma Regional de Indicadores organizacionales con enfoque de género.
- ✓ Busca identificar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y las brechas entre hombres y mujeres en empresas privadas y públicas.
- ✓ Indicadores cuantitativos y cualitativos.

INDIC@IGUALDAD



# HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO

**1. AUTODIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO:**

Data relacionada con la plantilla, políticas de recursos humanos, procedimientos y prácticas formales e informales.

**2. ENCUESTA DE OPINIÓN AL PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO (28 preguntas):**

Información sobre la percepción del personal respecto al clima organizacional, la efectiva implementación de las políticas de recursos humanos y las prácticas informales.

ENCUESTAS ENVIADAS

20



MUESTRA MÍNIMA

19



ENCUESTAS RESPONDIDAS

20



# 8 PILARES

Indica Igualdad se organiza en relación con ocho componentes denominados pilares y subpilares.



PERFIL DE LA  
ORGANIZACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD



PERFIL DEL PERSONAL



RECLUTAMIENTO,  
SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



DESARROLLO  
PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



REMUNERACIÓN



PREVENCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL Y EN  
RAZÓN DE SEXO EN EL  
ÁMBITO LABORAL

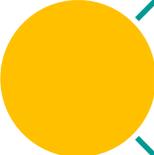
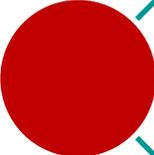


CONCILIACIÓN DE LA  
VIDA FAMILIAR,  
LABORAL Y SOCIAL  
CON  
CORRESPONSABILIDAD



COMUNICACIONES

# ¿Cómo se interpretan los indicadores?

-  El indicador está bien
-  El indicador necesita mejora
-  El indicador necesita acción inmediata y mejora
-  No hay información para el cálculo del indicador

INTERPRETACIÓN



## ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO

Este índice mide el grado de igualdad de género de la organización en una escala de 0 a 100%. Entre más se acerque a 100% la empresa tiene un mayor nivel de igualdad entre los sexos, y cuando se acerque a cero no es igualitaria.

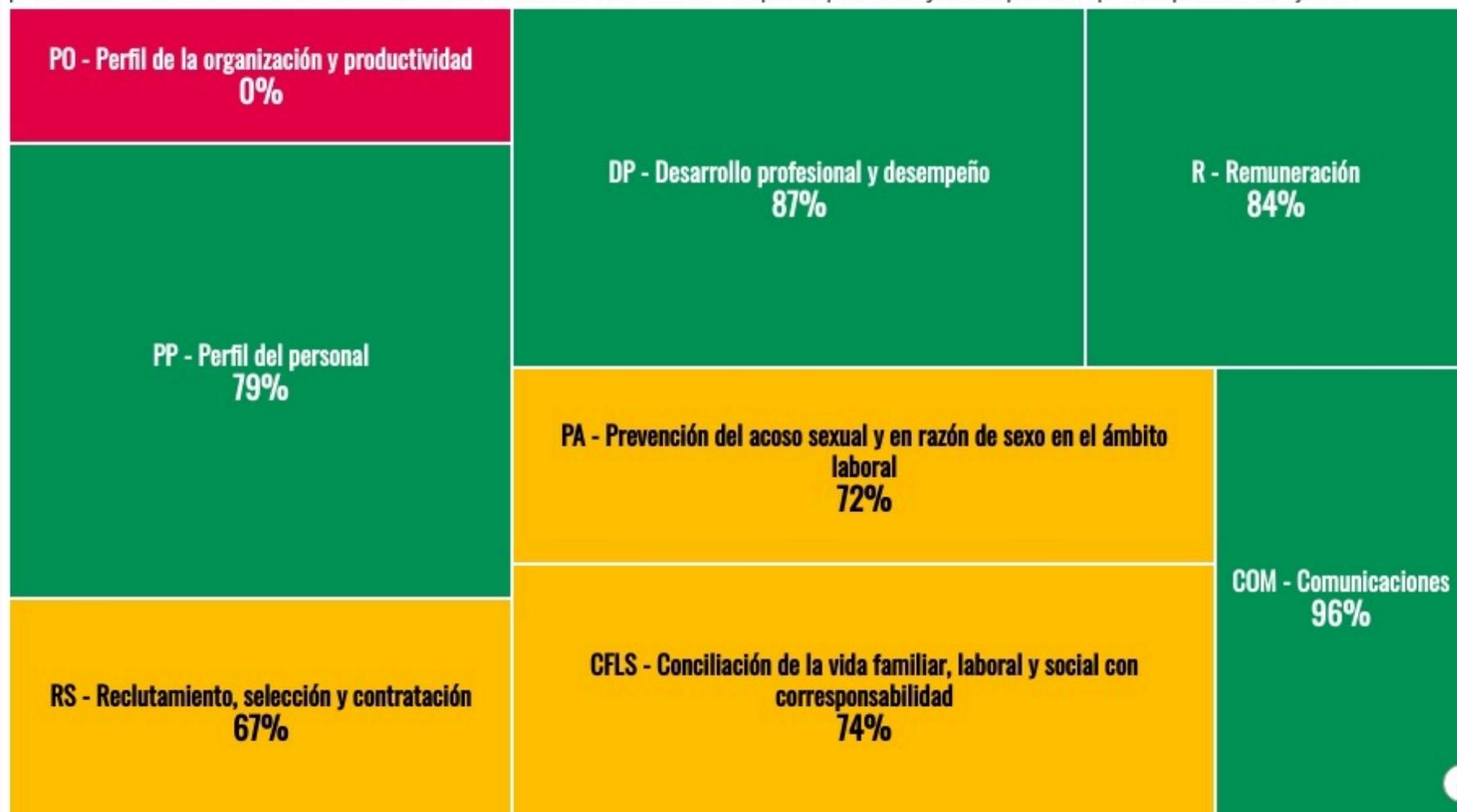
**70%**

## CONVENCIONES

- Valor positivo
- Valor intermedio
- Valor negativo
- No disponible
- Valor ideal
- Valor actual

## PANORÁMICA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El dashboard entrega una vista panorámica de todas las medidas claves de desempeño de la igualdad de género, posibilitando la fácil identificación de los indicadores con desempeño positivo y de aquellos que requieren mejoras.



SUMARIO DE  
INDICADORES



## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Esquema visual de los indicadores de todas las dimensiones.

### SUMARIO DE INDICADORES

Pilar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b><u>PO</u></b>	Perfil de la organización y productividad	<u>PO1</u>	<u>PO2</u>	<u>PO3</u>							
<b><u>PP</u></b>	Perfil del personal	<u>PP1</u>	<u>PP2</u>	<u>PP3</u>	<u>PP4</u>	<u>PP5</u>	<u>PP6</u>	<u>PP7</u>	<u>PP8</u>	<u>PP9</u>	<u>PP10</u>
<b><u>RS</u></b>	Reclutamiento, selección y contratación	<u>RS1</u>	<u>RS2</u>	<u>RS3</u>	<u>RS4</u>	<u>RS5</u>					
<b><u>DP</u></b>	Desarrollo profesional y desempeño	<u>DP1</u>	<u>DP2</u>	<u>DP3</u>	<u>DP4</u>	<u>DP5</u>	<u>DP6</u>	<u>DP7</u>	<u>DP8</u>	<u>DP9</u>	
<b><u>R</u></b>	Remuneración	<u>R1</u>	<u>R2</u>	<u>R3</u>	<u>R4</u>	<u>R5</u>	<u>R6</u>				
<b><u>PA</u></b>	Prevención del acoso sexual y en razón de sexo en el ámbito laboral	<u>PA1</u>	<u>PA2</u>	<u>PA3</u>	<u>PA4</u>	<u>PA5</u>	<u>PA6</u>				
<b><u>CFLS</u></b>	Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad	<u>CFLS1</u>	<u>CFLS2</u>	<u>CFLS3</u>	<u>CFLS4</u>	<u>CFLS5</u>	<u>CFLS6</u>	<u>CFLS7</u>	<u>CFLS8</u>		
<b><u>COM</u></b>	Comunicación	<u>COM1</u>	<u>COM2</u>	<u>COM3</u>	<u>COM4</u>	<u>COM5</u>					



SUMARIO DE INDICADORES

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD

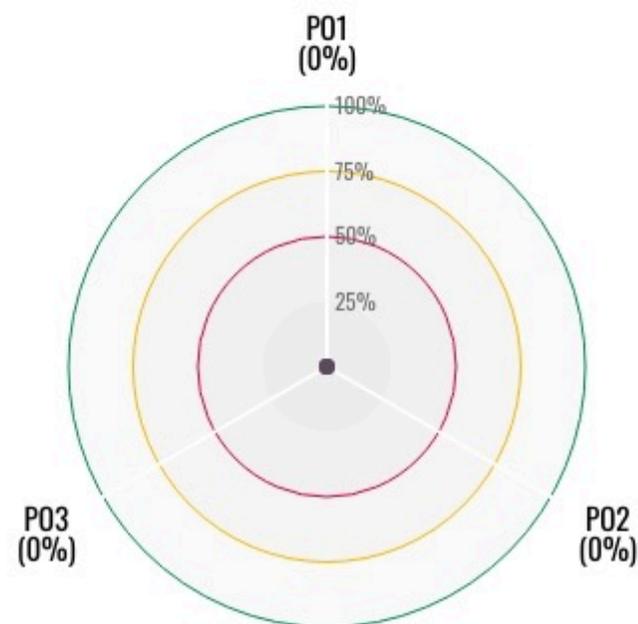


## PO - PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

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 productividad sensibles al género como la rotación y el ausentismo

## PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

**PO (0%)**





SUMARIO DE INDICADORES

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD



P N  
U D

## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

**PO1** - Tasa de ausentismo total en la empresa/organización



**PO2** - Equilibrio en las tasas de ausentismo de mujeres y hombres



**PO3** - Equilibrio en las tasas de cese de actividad de la empresa/organización de las mujeres y los hombres (índice de rotación)





INDICADOR

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD



## P01 - TASA DE AUSENTISMO TOTAL EN LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN

Objetivo: Medir los posibles impactos positivos en la productividad gracias a la igualdad de género, reflejados en la igualación de los índices de ausentismo laboral de mujeres y hombres

Indicador

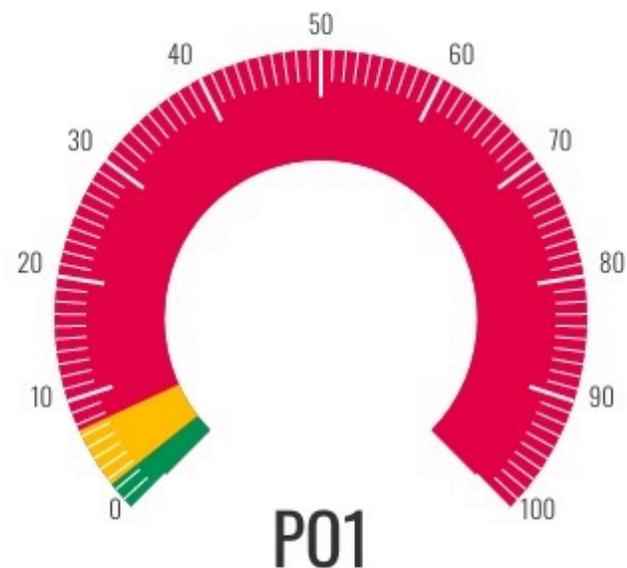
**P01**

Valor del indicador

**0.00%**

No hay suficientes datos para calcular este indicador

## ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD



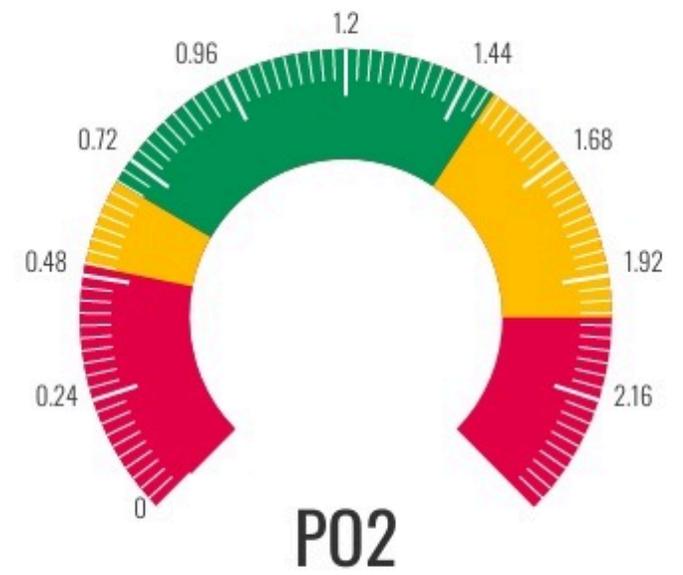
## P02 - EQUILIBRIO EN LAS TASAS DE AUSENTISMO DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Observar los cambios en la productividad en relación con la reducción del ausentismo laboral de mujeres y hombres

Indicador	Valor del indicador
<b>P02</b>	<b>0.00</b>

No hay suficientes datos para calcular este indicador

## ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD



### P03 - EQUILIBRIO EN LAS TASAS DE CESE DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES (ÍNDICE DE ROTACIÓN)

Objetivo: Dar seguimiento a posibles impactos positivos en la productividad gracias a la igualdad de género, reflejados en la igualación de los índices de rotación (por cese) de mujeres y hombres.

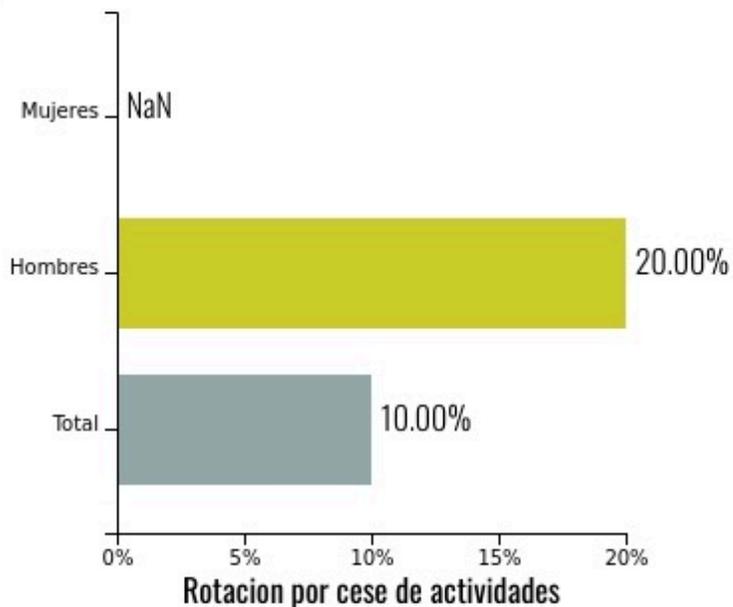


### ESTADO DEL INDICADOR



### TASA DE CESE DE ACTIVIDAD (ÍNDICE DE ROTACIÓN)

Género



Género	Rotacion por cese de actividades
Mujeres	%
Hombres	20.00%
Total	10.00%



INDICADOR

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD

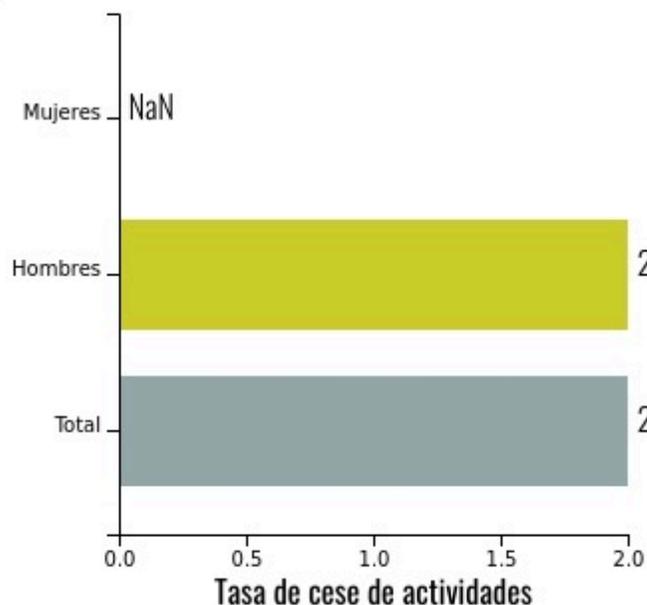


P03



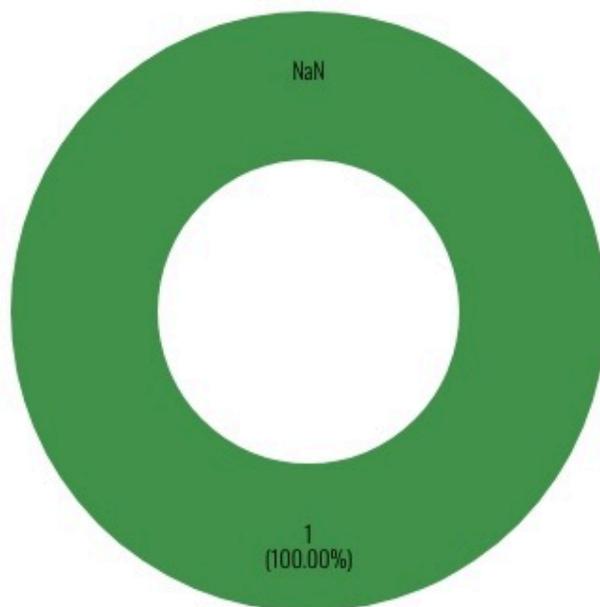
## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE PERSONAS QUE CESARON ACTIVIDADES

Género



Género	Tasa de cese de actividades
Mujeres	
Hombres	2 (100.00%)
Total	2 (100.00%)

## REINCORPORACIÓN TRAS LICENCIA DE MATERNIDAD



Mujeres que tomaron licencia de maternidad	Número de personas
No se reincorporaron	0
Se reincorporaron	1 (100.00%)



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN  
Y PRODUCTIVIDAD



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(PO1) No hay suficiente información disponible sobre el número de jornadas perdidas para calcular la tasa de ausentismo.

(PO2) No hay suficiente información disponible sobre el número de jornadas perdidas para calcular las tasas de ausentismo de mujeres y hombres.

(PO3) El índice de rotación es negativo debido a que 2 hombres cesaron actividades a lo largo del último año en comparación a 0 mujeres. En relación al número proporcional de hombres y mujeres en la institución, corresponde a un porcentaje elevado de rotación. Sería interesante profundizar los motivos del cese de actividad y examinar si esta tendencia se mantiene en años anteriores para determinar si existe una brecha en la tasa de rotación.

Cabe hacer una mención especial a que la totalidad de las mujeres que se acogieron a la licencia de maternidad se reincorporaron al trabajo (1/1).



SUMARIO DE INDICADORES

PERFIL DEL PERSONAL

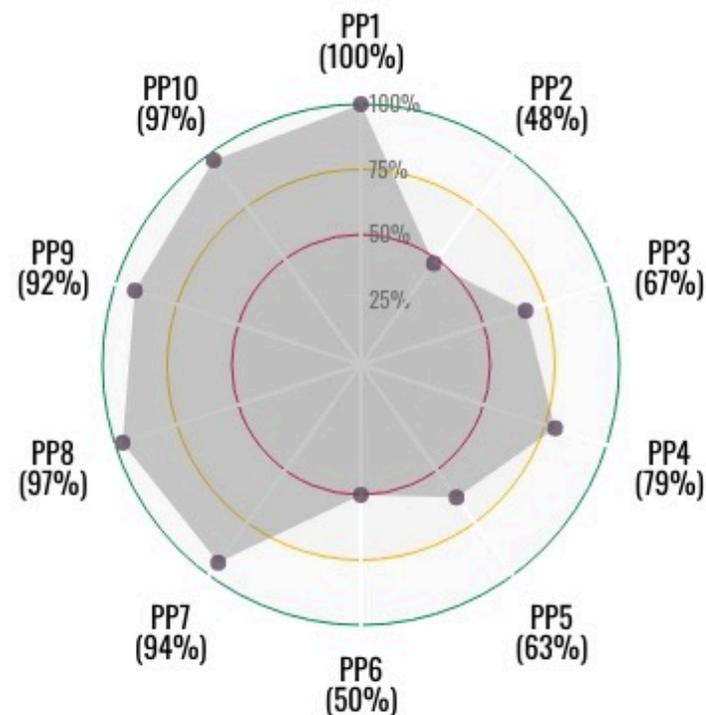


### PP - PERFIL DEL PERSONAL

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 a determinadas variables de descripción (cargos de responsabilidad/otros puestos de personal; departamentos que ocupan; integrantes en el Consejo de Dirección)

### PERFIL DEL PERSONAL

PP (79%)





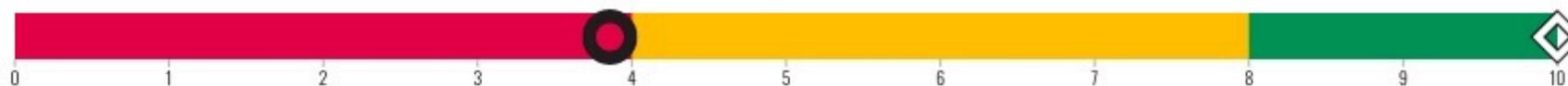
## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

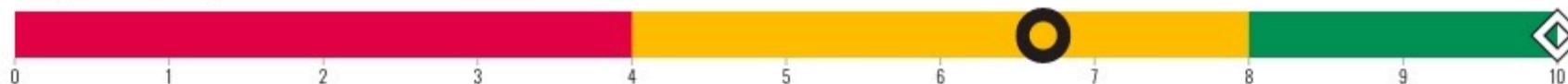
**PP1** - Equilibrio de presencia femenina y masculina en la plantilla.



**PP2** - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada tipo de puesto de la empresa/organización (ausencia de segregación horizontal)



**PP3** - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada uno de los cargos de responsabilidad (índice de segregación en los cargos de responsabilidad)



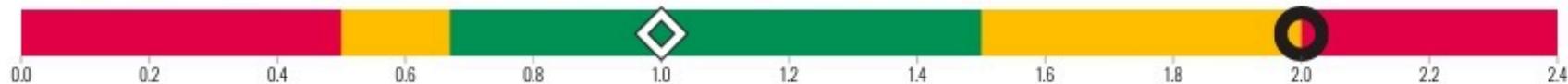
**PP4** - Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad



**PP5** - Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección



**PP6** - Tasa relativa de éxito para ocupar cargos de responsabilidad (mujeres/hombres)





## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

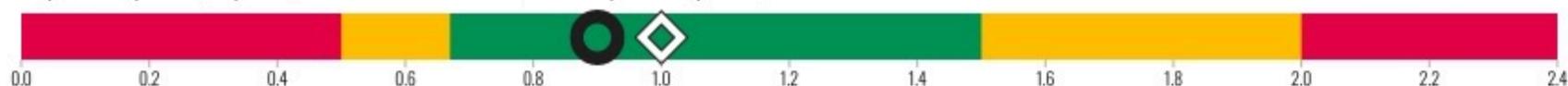
**PP7** - Equilibrio entre la tasa relativa de presencia de las mujeres con contrato indefinido y de los hombres con contrato indefinido (Equidad en la contratación indefinida)



**PP8** - Brecha de contratación indefinida (Equidad en la contratación indefinida)



**PP9** - Equilibrio entre la tasa relativa de presencia de las mujeres con contrato a tiempo completo y de los hombres con contrato a tiempo completo (Equidad en la contratación a tiempo completo)



**PP10** - Brecha de contratación a tiempo completo (Equidad en la contratación a tiempo completo)





INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## PP1 - EQUILIBRIO DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA EN LA PLANTILLA.

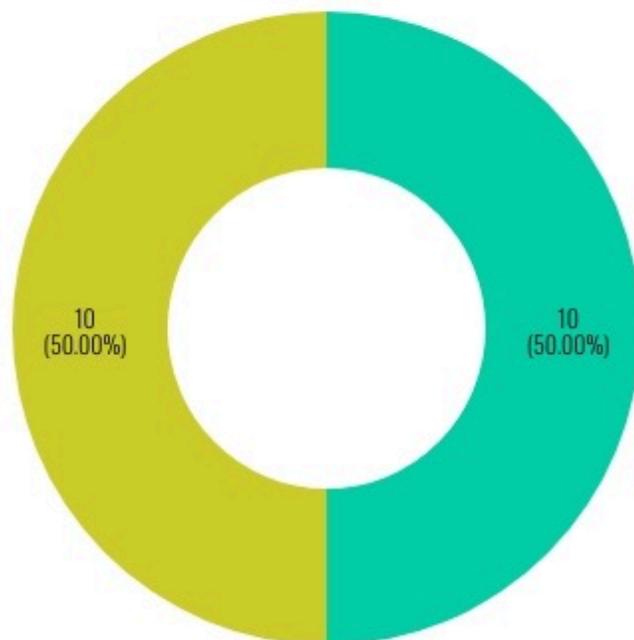
Objetivo: Cuantificar la participación de las mujeres y los hombres en el conjunto del personal



## ESTADO DEL INDICADOR



## PARTICIPACIÓN POR SEXO EN LA PLANTILLA



Género	Número de personas
Mujeres	10 (50.00%)
Hombres	10 (50.00%)



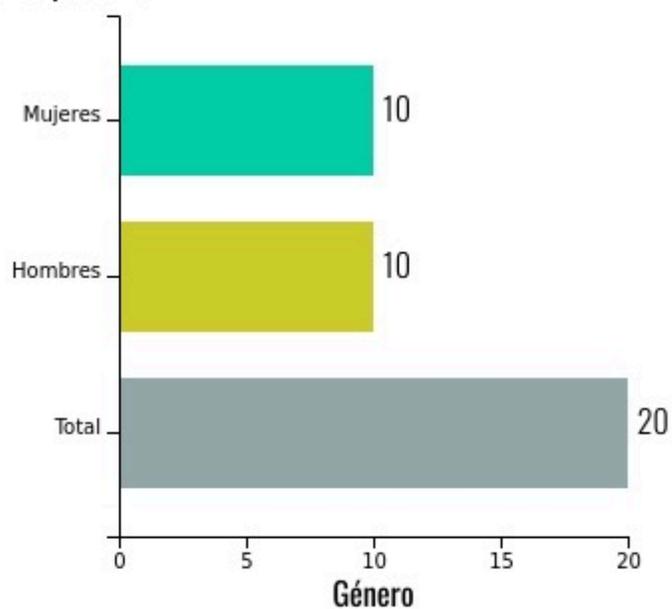
INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA

Número de personas



	Número de personas	Género
	Mujeres	10 (50.00%)
	Hombres	10 (50.00%)
	Total	20 (100.00%)



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## PP2 - PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA TIPO DE PUESTO DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (AUSENCIA DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL)

Objetivo: Establecer el grado en que las empresas u organizaciones cuentan con presencia equilibrada y no segregada horizontalmente en el conjunto en cada uno de los niveles funcionales (mínimo: cargos de responsabilidad, puestos técnicos, administrativos, auxiliares y operarios)

Indicador	Valor del indicador
<b>PP2</b>	<b>3.86</b>

## ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

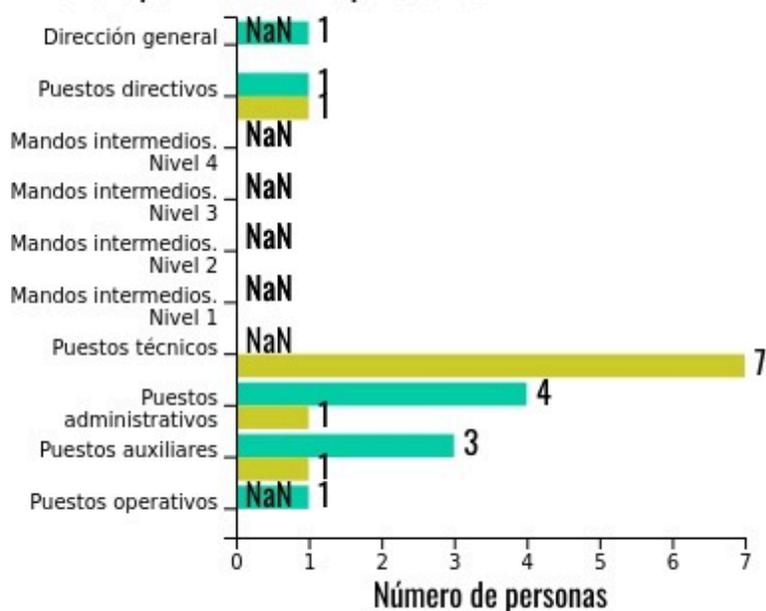
PERFIL DEL PERSONAL



PP2

## PARTICIPACIÓN POR SEXO SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Plantilla por Niveles de Responsabilidad



	Número de personas	Mujeres	Hombres
■	Dirección general	1 (100.00%)	0
■	Puestos directivos	1 (50.00%)	1 (50.00%)
■	Mandos intermedios. Nivel 4	0	0
■	Mandos intermedios. Nivel 3	0	0
■	Mandos intermedios. Nivel 2	0	0
■	Mandos intermedios. Nivel 1	0	0
■	Puestos técnicos	0	7 (100.00%)
■	Puestos administrativos	4 (80.00%)	1 (20.00%)
■	Puestos auxiliares	3 (75.00%)	1 (25.00%)
■	Puestos operativos	1 (100.00%)	0



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



### PP3 - PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA UNO DE LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD (ÍNDICE DE SEGREGACIÓN EN LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD)

Objetivo: Determinar el grado en que las empresas u organizaciones cuentan con presencia equilibrada y no segregada verticalmente en el conjunto de cargos de responsabilidad (índice de segregación vertical). Se entiende por cargo de responsabilidad, aquellos puestos que representan la dirección operativa de una organización como dirección general o máximo cargo, cargos de responsabilidad como gerencias, otras jefaturas y/o mandos intermedios

Indicador	Valor del indicador
<b>PP3</b>	<b>6.67</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





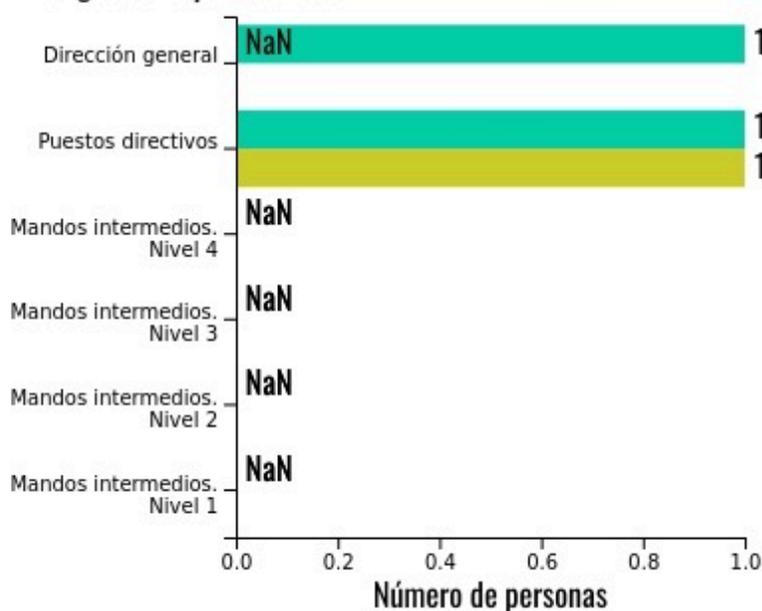
INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

### Cargos de responsabilidad



	Número de personas	Mujeres	Hombres
■ Dirección general		1 (100.00%)	0
■ Puestos directivos		1 (50.00%)	1 (50.00%)
■ Mandos intermedios. Nivel 4		0	0
■ Mandos intermedios. Nivel 3		0	0
■ Mandos intermedios. Nivel 2		0	0
■ Mandos intermedios. Nivel 1		0	0

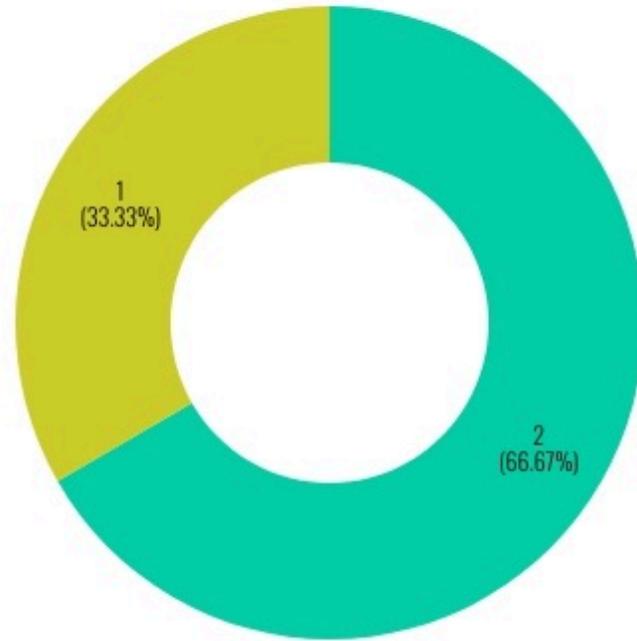


INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD



	<b>Género</b>	<b>Número de personas</b>
	Mujeres	2 (66.67%)
	Hombres	1 (33.33%)



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



PP4



## PP4 - BRECHA EN LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD

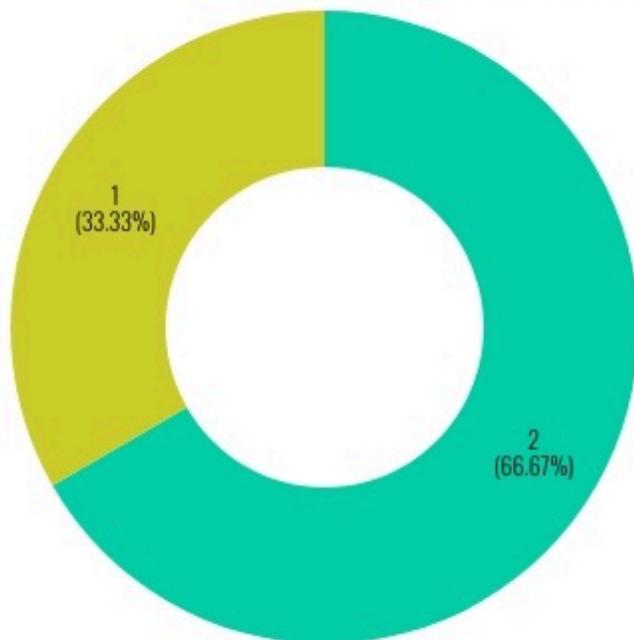
Objetivo: Establecer cuál es la brecha en la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad



## ESTADO DEL INDICADOR



## PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD



Género	Número de personas
Mujeres	2 (66.67%)
Hombres	1 (33.33%)



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## PP5 - BRECHA EN LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE DIRECCIÓN

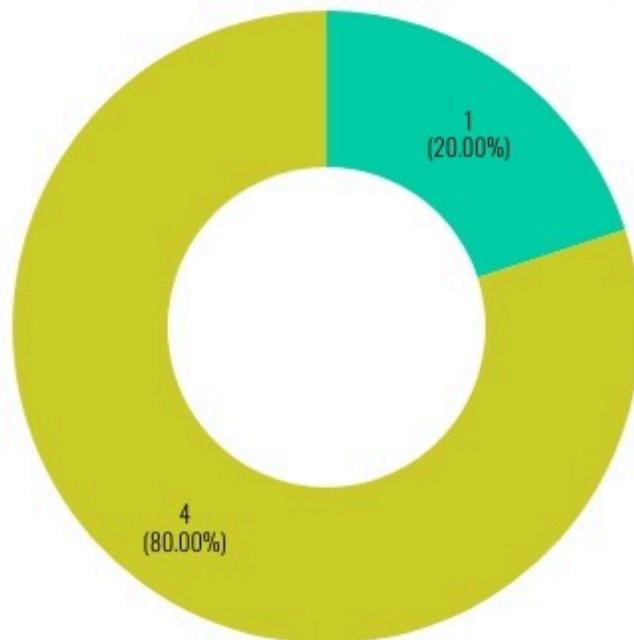
Objetivo: Observar si existe brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección/ administración/juntas directivas



## ESTADO DEL INDICADOR



## PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CONSEJOS DE DIRECCIÓN



Género	Número de personas
Mujeres	1 (20.00%)
Hombres	4 (80.00%)



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## PP6 - TASA RELATIVA DE ÉXITO PARA OCUPAR CARGOS DE RESPONSABILIDAD (MUJERES/HOMBRES)

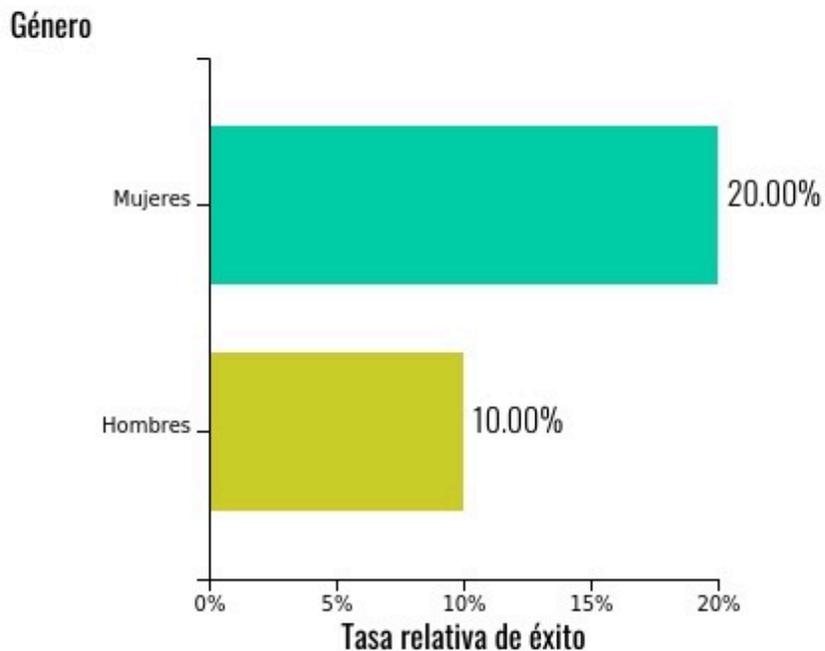
Objetivo: Conocer si existen brechas de género entre los cargos de responsabilidad y otros puestos ( este indicador podría servir también para valorar si existe brecha de género)

Indicador	Valor del indicador
<b>PP6</b>	<b>2.00</b>

## ESTADO DEL INDICADOR



## TASA RELATIVA DE ÉXITO DE HOMBRES Y MUJERES PARA OCUPAR CARGOS DE RESPONSABILIDAD



Género	Tasa relativa de éxito
Mujeres	20.00%
Hombres	10.00%



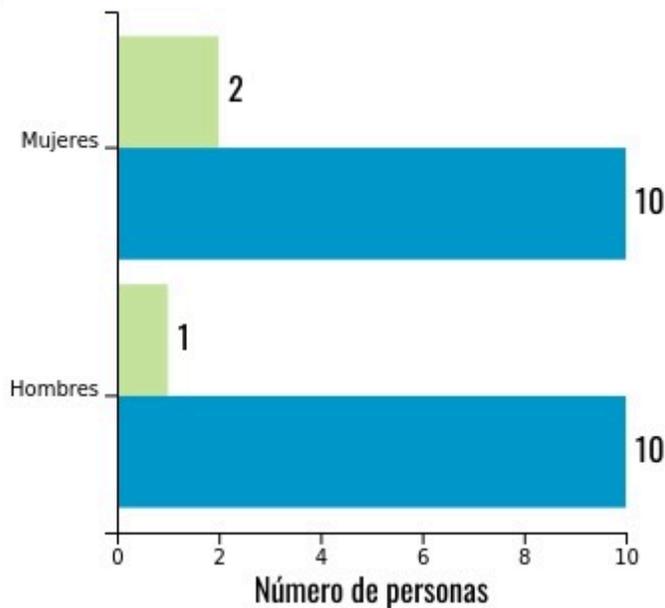
INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD RESPECTO AL TOTAL DE HOMBRES Y MUJERES EN LA PLANTILLA

Género



Número de personas	Mujeres	Hombres
Cargos de responsabilidad	2 (66.67%)	1 (33.33%)
Total de la Planilla	10 (50.00%)	10 (50.00%)



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL

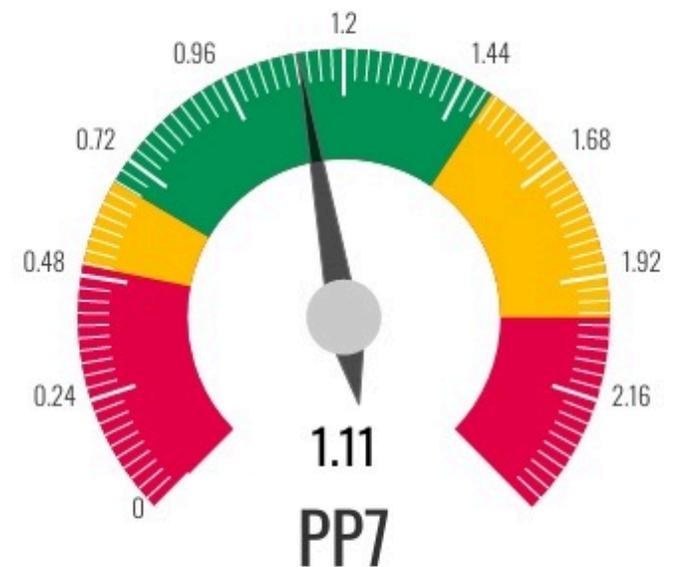


### PP7 - EQUILIBRIO ENTRE LA TASA RELATIVA DE PRESENCIA DE LAS MUJERES CON CONTRATO INDEFINIDO Y DE LOS HOMBRES CON CONTRATO INDEFINIDO (EQUIDAD EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA)

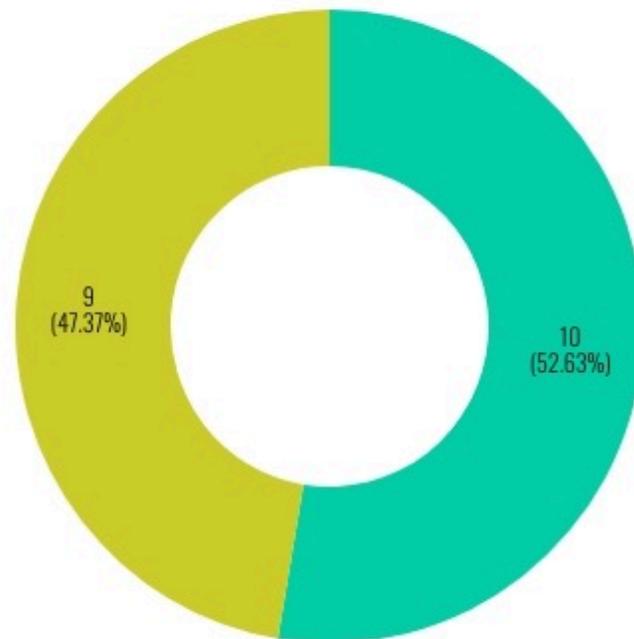
Objetivo: Medir el grado en que se cuenta con equidad en relación a la contratación indefinida, es decir, el nivel de estabilidad o igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la contratación indefinida

Indicador	Valor del indicador
<b>PP7</b>	<b>1.11</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CONTRATACIONES INDEFINIDAS



Género	Número de personas
Mujeres	10 (52.63%)
Hombres	9 (47.37%)

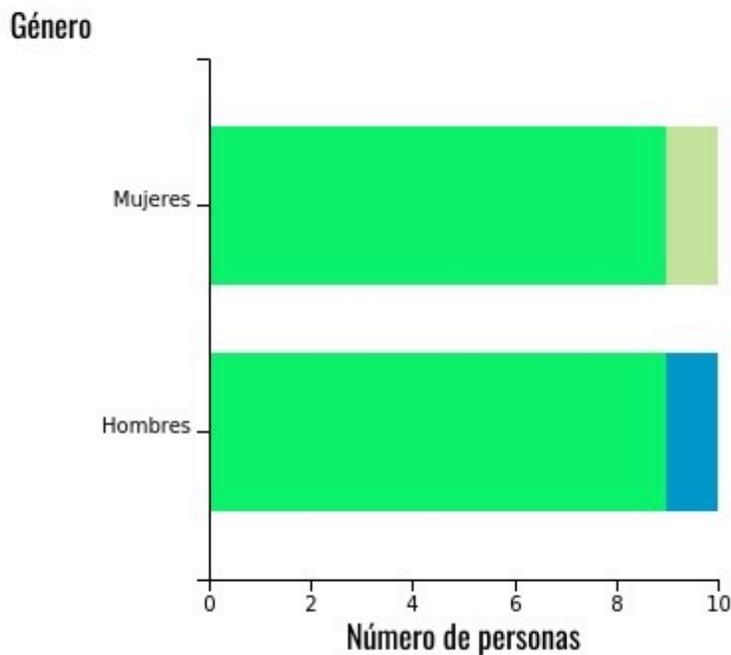


INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN



	Número de personas	Mujeres	Hombres
	Completa / Indefinido	9 (50.00%)	9 (50.00%)
	Completa / Temporal	0	1 (100.00%)
	Parcial / Indefinido	1 (100.00%)	0
	Parcial / Temporal	0	0



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



### PP8 - BRECHA DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA (EQUIDAD EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA)

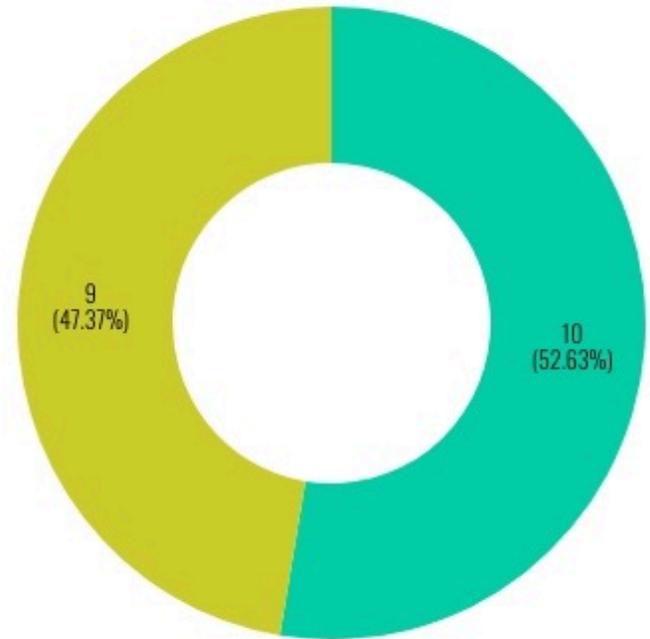
Objetivo: Observar si existe brecha de género en la presencia de ujeres y hombres en los puestos de contratación indefinida

Indicador	Valor del indicador
<b>PP8</b>	<b>2.63%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CONTRATACIONES INDEFINIDAS



Género	Número de personas
Mujeres	10 (52.63%)
Hombres	9 (47.37%)



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



PP9



### PP9 - EQUILIBRIO ENTRE LA TASA RELATIVA DE PRESENCIA DE LAS MUJERES CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO Y DE LOS HOMBRES CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO (EQUIDAD EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO)

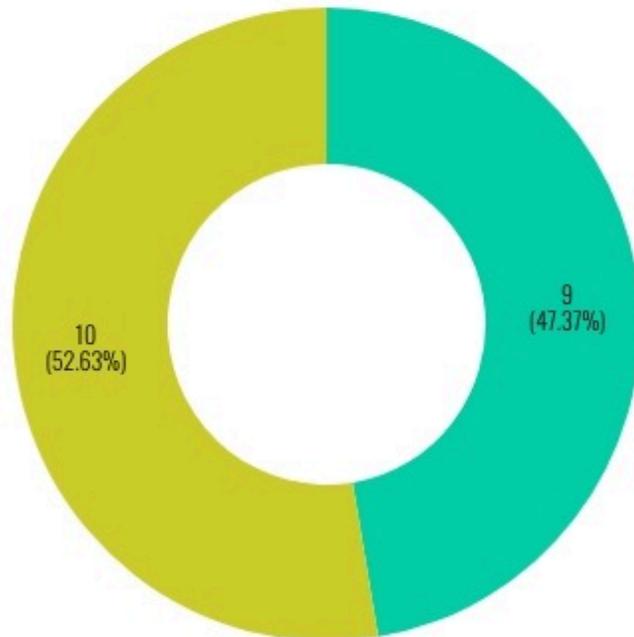
Objetivo: Establecer el grado en que se cuenta con equidad en relación a la jornada de trabajo. Misma tipología de jornada o igualdad de oportunidades para mujeres y hombres respecto a la jornada de trabajo

Indicador	Valor del indicador
<b>PP9</b>	<b>0.90</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CONTRATACIONES A TIEMPO COMPLETO



Género	Número de personas
Mujeres	9 (47.37%)
Hombres	10 (52.63%)



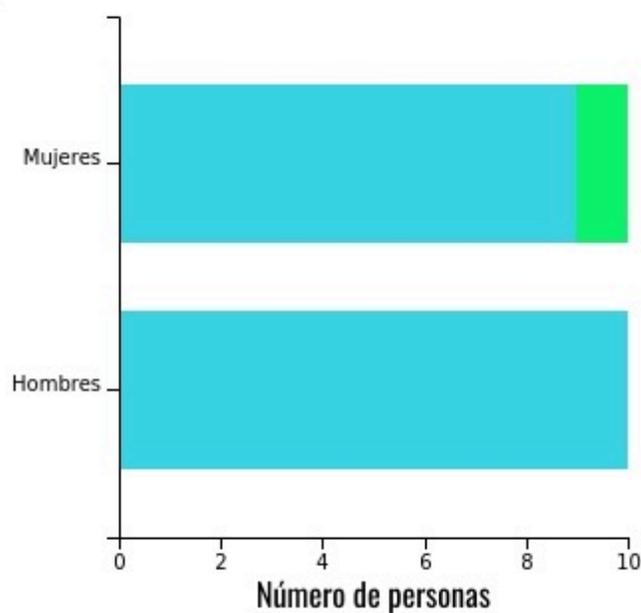
INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN TIPO DE JORNADA

Género



	Número de personas	Mujeres	Hombres
Completa		9 (47.37%)	10 (52.63%)
Parcial		1 (100.00%)	0



INDICADOR

PERFIL DEL PERSONAL



## PP10 - BRECHA DE CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO (EQUIDAD EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO)

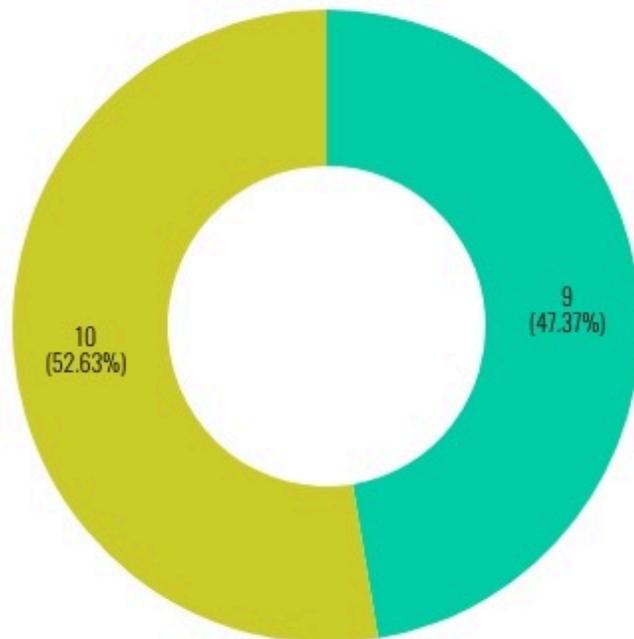
Objetivo: Observar si existe brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en los puestos de contratación a tiempo completo

Indicador	Valor del indicador
<b>PP10</b>	<b>-2.63%</b>

## ESTADO DEL INDICADOR



## PARTICIPACIÓN POR SEXO EN CONTRATACIONES A TIEMPO COMPLETO



Género	Número de personas
Mujeres	9 (47.37%)
Hombres	10 (52.63%)



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(PP1) La institución evidencia la presencia de una plantilla absolutamente equilibrada en términos de participación global de mujeres y hombres, con un 50% de mujeres y de hombres.

(PP2) La distribución del personal femenino y masculino en conjunto en los diversos niveles organizacionales es desequilibrada y se observan indicios de segregación horizontal en algunos casos (concentración de mujeres o de hombres en un puesto o nivel laboral determinado).

Resaltar que hay una mayor concentración de mujeres en puestos administrativos y auxiliares, y que todos los puestos técnicos están cubiertos por hombres.

(PP3) En los niveles jerárquicos más altos se observa un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres, dado que hay 2 mujeres y 1 hombre en los cargos de responsabilidad. La dirección general está compuesta por 1 mujer.

(PP4) El indicador evidencia que no existen brechas de género en la ocupación de cargos de responsabilidad en la Oficina Nacional de Semillas. Como muestran los resultados, el 66.67% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, resultando en una brecha en la presencia de mujeres y hombres en puestos de decisión del 16.67%.

(PP5) El Consejo de Dirección está compuesto en un 80% por hombres, lo cual representa que existen desequilibrios significativos. Sería interesante ahondar en las razones de una representatividad masculina mayor en el Consejo.



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(PP6) La tasa relativa de éxito de las mujeres de ocupar cargos de responsabilidad es 2 veces la de los hombres. Del total del personal, el 20% (2/10) de las mujeres ocupan cargos de responsabilidad, mientras que en el caso de los hombres este dato asciende a un 10% (1/10). Dado que la diferencia es solamente de una persona, no se observan indicios de segregación vertical.

(PP7) La institución no presenta segregación en términos de contratación, dado que toda la plantilla cuenta con contratos indefinidos a excepción de un hombre. En consecuencia, según los datos obtenidos la probabilidad de que una mujer posea un contrato indefinido es 1.11 veces la de los hombres.

(PP8) No existe una brecha contractual significativa entre mujeres y hombres.

(PP9) Por otro lado, todos los contratos vigentes en la Oficina son de jornada completa para mujeres y para hombres, a excepción de una mujer que cuenta con jornada a tiempo parcial.

(PP10) La brecha de contratación a tiempo completo es mínima.



SUMARIO DE INDICADORES

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN

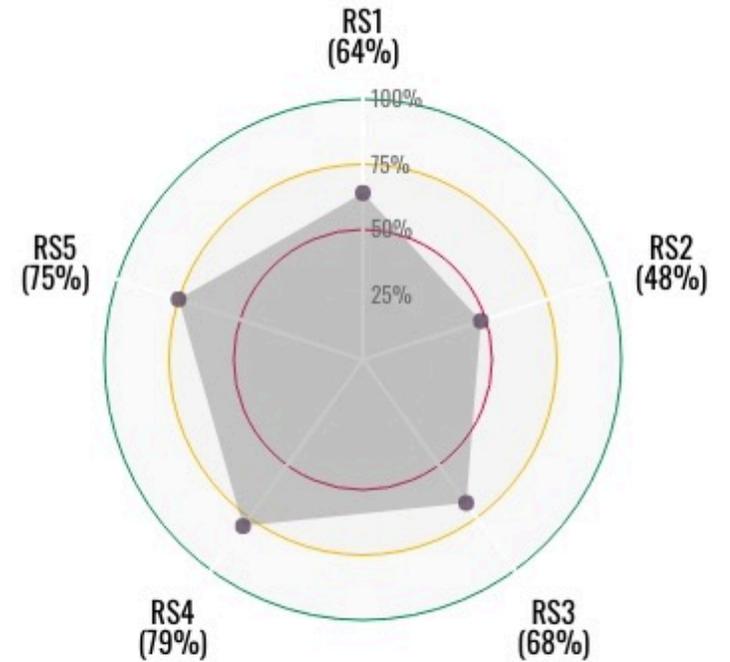


## RS - RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

## RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**RS (67%)**





SUMARIO DE INDICADORES

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

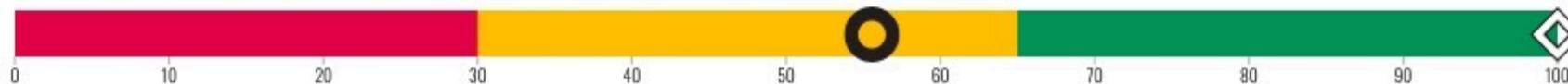
**RS1** - Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de selección



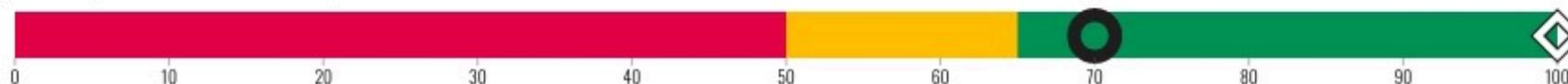
**RS2** - Equilibrio entre las oportunidades de éxito de contratación de las mujeres participantes en procesos de selección y contratación y las de los hombres participantes en los procesos de selección y contratación.



**RS3** - Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de selección y contratación



**RS4** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de selección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo



**RS5** - Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de selección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo





INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## RS1 - EQUILIBRIO DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA AL TOMAR EN CONSIDERACIÓN CANDIDATURAS O POSTULACIONES EN PROCESOS DE SELECCIÓN

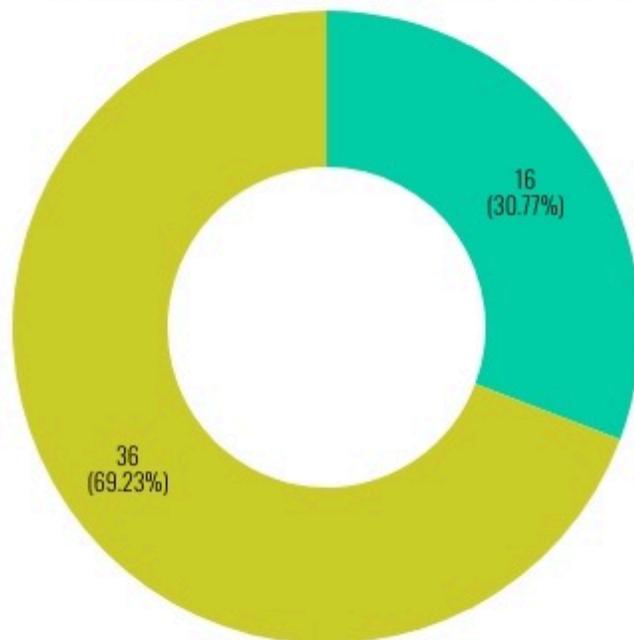
Objetivo: Establecer el grado en que se cuenta o se toma en consideración la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas o postulaciones que han formado parte de procesos de reclutamiento y selección

Indicador	Valor del indicador
<b>RS1</b>	<b>30.77%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE CANDIDATURAS EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



Género	Número de personas
Mujeres	16 (30.77%)
Hombres	36 (69.23%)



INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



**RS2 - EQUILIBRIO ENTRE LAS OPORTUNIDADES DE ÉXITO DE CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y LAS DE LOS HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

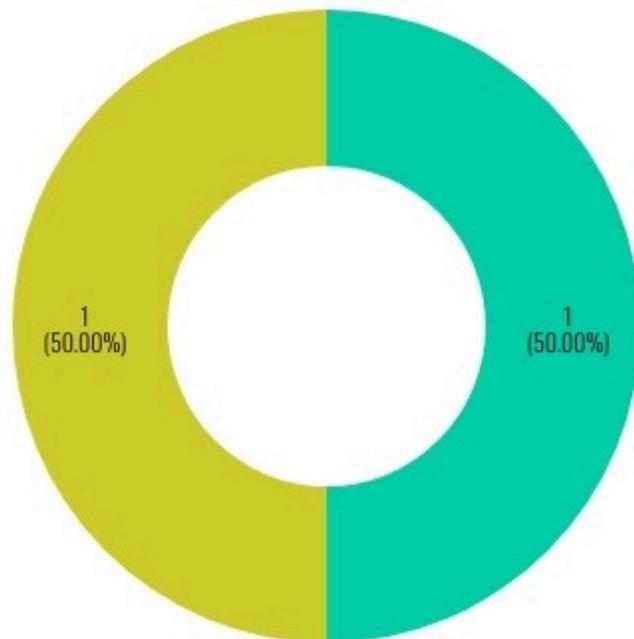
Objetivo: Visibilizar el grado de éxito de las mujeres candidatas para obtener una contratación y compararla con el grado de éxito de los hombres candidatos para obtener una contratación

Indicador	Valor del indicador
<b>RS2</b>	<b>2.25</b>

**ESTADO DEL INDICADOR**



**PARTICIPACIÓN POR SEXO EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**



Género	Número de personas
Mujeres	1 (50.00%)
Hombres	1 (50.00%)



INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## RS3 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Conocer si los procesos de reclutamiento, selección y contratación promueven la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>RS3</b>	<b>55.56%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

No.	Pregunta	Respuesta
9	¿La empresa/organización tiene metas de contratación para la promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas?	Sí, algunas veces
10	En la empresa/organización ¿Se llevan o se han llevado a cabo procesos de reclutamiento y selección dirigidos específicamente a contratar mujeres para equilibrar su presencia en la plantilla?	No, nunca
11	Cuando se lleva a cabo un proceso de reclutamiento y selección, en los anuncios para la captación se pone especial cuidado en que éstos tengan un lenguaje inclusivo y sean atractivos tanto para hombres como para mujeres?	Sí, siempre
12	¿En la empresa/organización todas las personas que entran lo hacen a través de un procedimiento formal y documentado de búsqueda y selección de personal?	Sí, siempre
13	¿Existen, en la empresa/ organización, puestos o tipos de tareas que estén reservados sólo a las mujeres?	Sí, algunas veces
14	¿Existen, en la empresa/ organización, puestos o tipos de tareas que estén reservados sólo a los hombres?	No, nunca
15	¿Tienen mujeres y hombres las mismas facilidades para acceder a la promoción sobre puestos vacantes?	Sí, siempre
16	¿La política de la organización prohíbe expresamente que se produzcan desvinculaciones de procesos de reclutamiento y selección basadas en el estado civil , en la edad, en el embarazo o la posibilidad del embarazo, la etnia?	No, nunca
17	En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación son igualitarios para mujeres y hombres?	Sí, siempre



INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## RS4 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si los procesos de reclutamiento, selección y contratación son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicador	Valor del indicador
<b>RS4</b>	<b>70.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





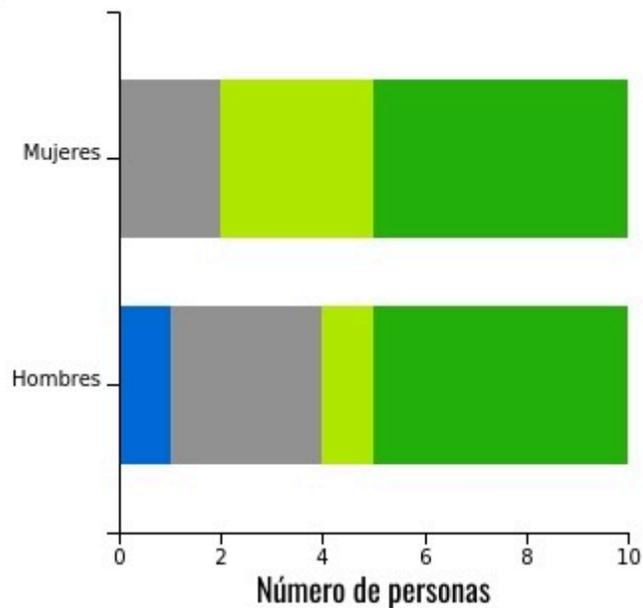
INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Género



Número de personas	Mujeres	Hombres
No Responde	0	0
En total desacuerdo	0	1 (100.00%)
En desacuerdo	0	0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2 (40.00%)	3 (60.00%)
En acuerdo	3 (75.00%)	1 (25.00%)
En total acuerdo	5 (50.00%)	5 (50.00%)



INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



### RS5 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de equilibrio en la valoración/percepción de mujeres y hombres sobre si los procesos de reclutamiento, selección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>RS5</b>	<b>20.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





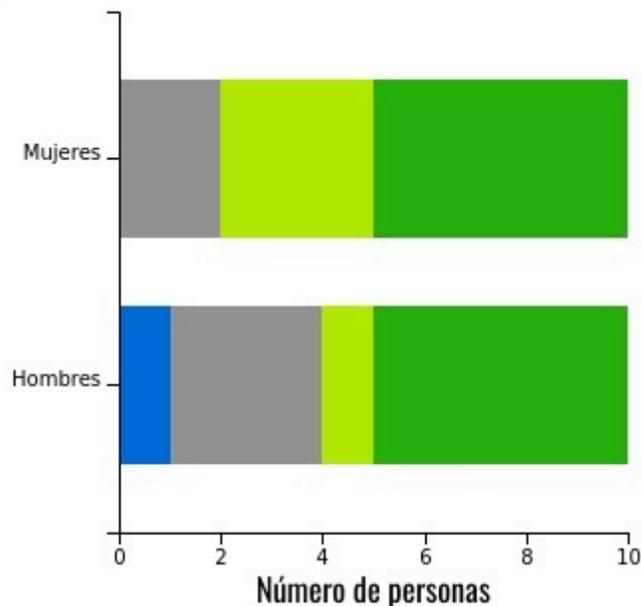
INDICADOR

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Género



	Número de personas	Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	1 (100.00%)
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2 (40.00%)	3 (60.00%)
	En acuerdo	3 (75.00%)	1 (25.00%)
	En total acuerdo	5 (50.00%)	5 (50.00%)

INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORESRECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN

## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(RS1) Los procesos de reclutamiento y selección de la Oficina muestran un ligero desequilibrio en cuanto a la participación por sexo de las candidaturas. 69.23% de participantes en los procesos de reclutamiento y selección han sido hombres. Sería interesante revisar los procesos de reclutamiento y verificar que las publicaciones de vacantes utilizan un lenguaje inclusivo, y examinar las tendencias de los años anteriores con respecto al número de hojas de vida masculinas y femeninas recibidas.

(RS2) El éxito para obtener un contrato de las mujeres ha sido 2.25 veces el de los hombres. Como se observa en el gráfico, el 50% de las personas contratadas durante el año periodo de estudio han sido mujeres. El cálculo relativo muestra que se han contratado 6.25% de las mujeres que han participado en el proceso (1/16), mientras que 2.7% de los hombres que han participado en el proceso de selección se han incorporado a la plantilla (1/36).

Este resultado indica que la tasa de éxito de contratación ha sido más favorable para las mujeres. Sin embargo, en números totales se ha contratado al mismo número de mujeres que de hombres.

(RS3) El análisis de Políticas Laborales concluye que la Oficina Nacional de Semillas es valorado con un resultado intermedio en los indicadores cualitativos en relación a los procesos de selección y contratación igualitarios y que favorecen la no discriminación por razón de sexo. Cabe destacar el hecho de que todas las personas que se incorporan lo hacen a través de un proceso formal y documentado, todas las personas tienen las mismas facilidades para acceder a la promoción sobre puestos vacantes y en los procesos de reclutamiento siempre se pone atención en que los anuncios de captación tengan un lenguaje inclusivo.

INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORESRECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN

## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(RS3) Por otra parte, en la organización no existen puestos o tipos de tareas que están reservados sólo a hombres, pero en ocasiones sí se han reservado a mujeres. Hace falta mencionar que la política de la institución no prohíbe expresamente que se produzcan desvinculaciones de procesos de reclutamiento basadas en criterios no laborales, como la etnia, edad o probabilidad de embarazo. En definitiva, la institución considera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación son igualitarios para hombres y mujeres.

(RS4) Igualmente, 70% de la población institucional valora de manera positiva los procesos de reclutamiento, selección y contratación, y consideran que son incluyentes y no discriminatorios por razón de sexo. Nótese que 1 hombre está en total desacuerdo con dicha afirmación.

(RS5) Cómo se observa en el gráfico, esta percepción es similar por parte de mujeres y de hombres.



SUMARIO DE INDICADORES

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

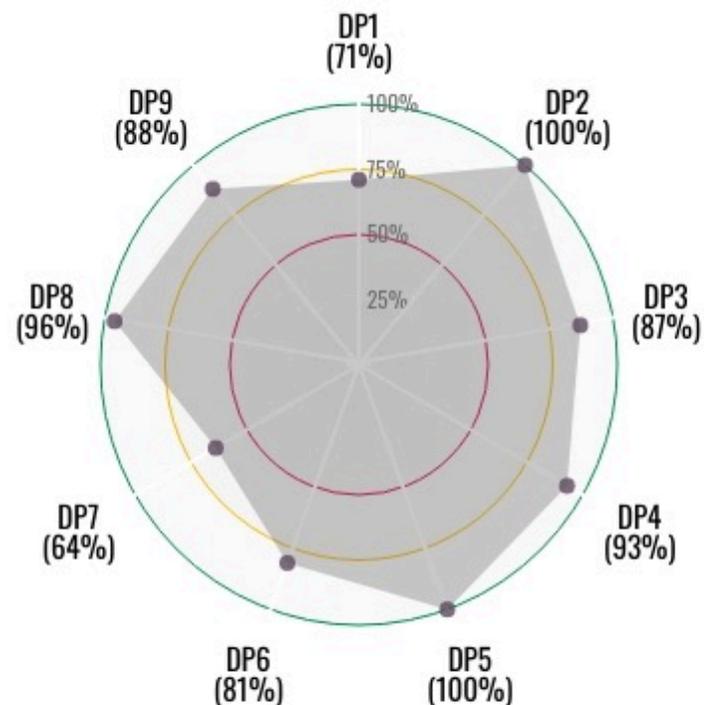


## DP - DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO

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 participan mujeres y hombres por igual en la formación continua que ofrecen las empresas u organizaciones (formación interna y externa). Fundamental para la promoción y el desarrollo profesional.

## DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO

DP (87%)





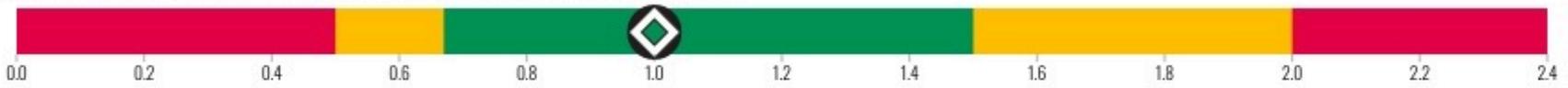
## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

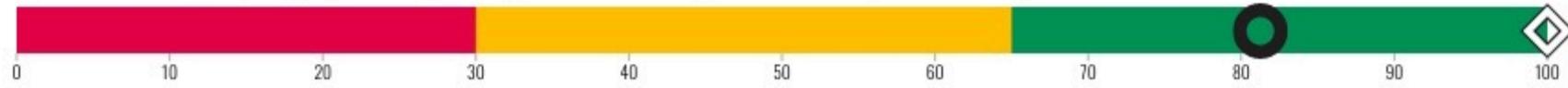
**DP1** - Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de promoción



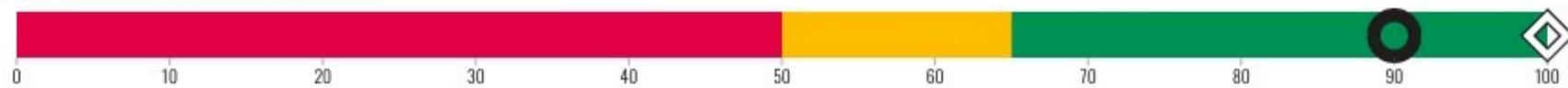
**DP2** - Equilibrio entre las oportunidades promocionarse u obtener un ascenso de las mujeres participantes en procesos de promoción y las de los hombres participantes en los procesos de promoción



**DP3** - Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de promoción



**DP4** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo



**DP5** - Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo



**DP6** - Equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y el número de horas de capacitación que dedican los hombres





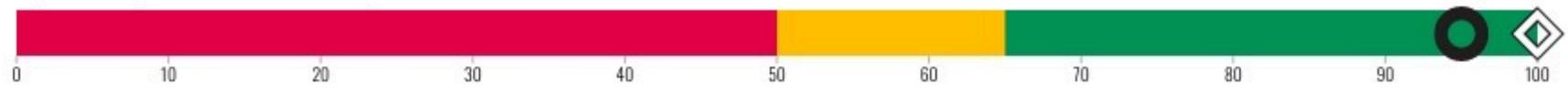
## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

**DP7** - Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de capacitación o formación interna



**DP8** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de capacitación o formación interna contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo



**DP9** - Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de capacitación o formación interna contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo





INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DP1 - EQUILIBRIO DE PRESENCIA FEMENINA Y MASCULINA AL TOMAR EN CONSIDERACIÓN CANDIDATURAS O POSTULACIONES EN PROCESOS DE PROMOCIÓN

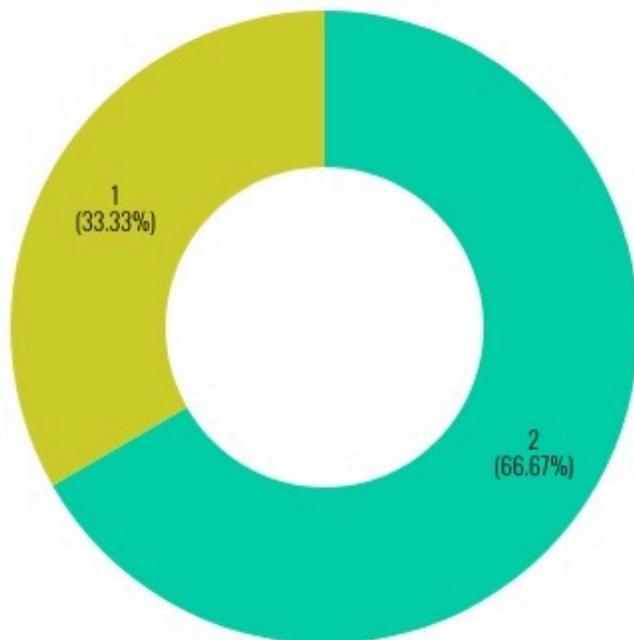
Objetivo: Establecer el grado en que se cuenta o se toma en consideración la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas o postulaciones que han formado parte de procesos de promoción

Indicador	Valor del indicador
<b>DP1</b>	<b>66.67%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE CANDIDATURAS EN LAS PROMOCIONES INTERNAS



Género	Número de personas
Mujeres	2 (66.67%)
Hombres	1 (33.33%)



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



DP2



## DP2 - EQUILIBRIO ENTRE LAS OPORTUNIDADES PROMOCIONARSE U OBTENER UN ASCENSO DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN PROCESOS DE PROMOCIÓN Y LAS DE LOS HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

Objetivo: Visibilizar el grado de éxito de las mujeres candidatas para obtener una contratación y compararla con el grado de éxito de los hombres candidatos para obtener una promoción

Indicador

**DP2**

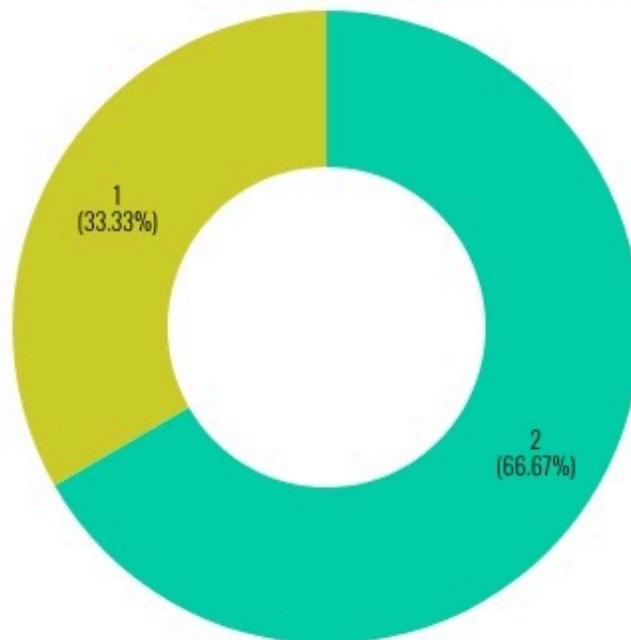
Valor del indicador

**1.00**

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LAS PROMOCIONES INTERNAS



	Género	Número de personas
	Mujeres	2 (66.67%)
	Hombres	1 (33.33%)



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

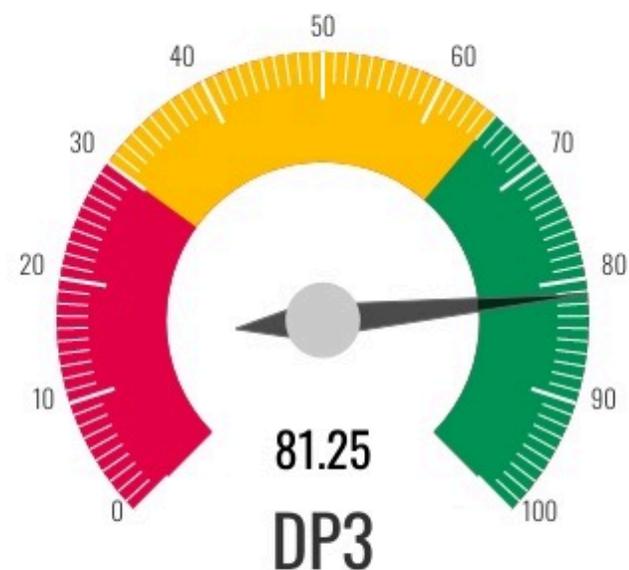


## DP3 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

Objetivo: Conocer si los procesos de promoción promueven la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>DP3</b>	<b>81.25%</b>

## ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

No.	Pregunta	Respuesta
18	¿La empresa/organización realiza habitualmente evaluaciones objetivas y equitativas del desempeño de las personas empleadas?	Sí, siempre
19	¿Cuenta la empresa/organización con mecanismos para asegurar que la promoción de personal está en coherencia con la evaluación de desempeño del personal, sin sesgos de sexo?	Sí, siempre
20	¿La política de promoción interna de la empresa/organización está diseñada para garantizar la participación femenina equitativa con la masculina en los procesos decisivos y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa/organización?	Sí, siempre
21	¿La empresa/organización tiene objetivos concretos de promoción y movilidad horizontal que revertan positivamente en la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas o departamentos?	Sí, algunas veces
22	¿Los procesos de promoción establecen mecanismos para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a la promoción sobre oportunidades de desarrollo profesional?	Sí, siempre
23	Cuando se lleva a cabo un proceso de promoción ¿se asegura que, entre las candidaturas a valorar y considerar, exista una representación paritaria de ambos sexos?	Sí, algunas veces
24	¿Cuenta la empresa/organización con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesional de las personas?	Sí, algunas veces
25	En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo?	Sí, siempre



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DP4 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si los procesos de promoción son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

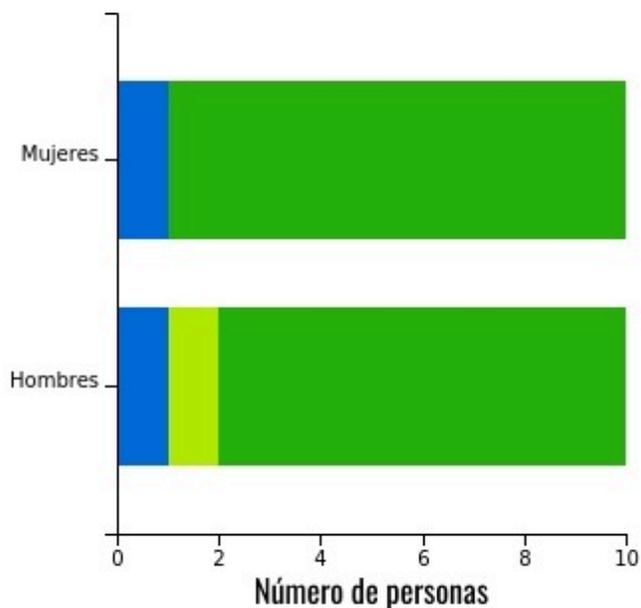


## ESTADO DEL INDICADOR



## PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN PROCESOS DE PROMOCIÓN

Género



Número de personas		Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	1	1
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
	En acuerdo	0	1
	En total acuerdo	9	8



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO

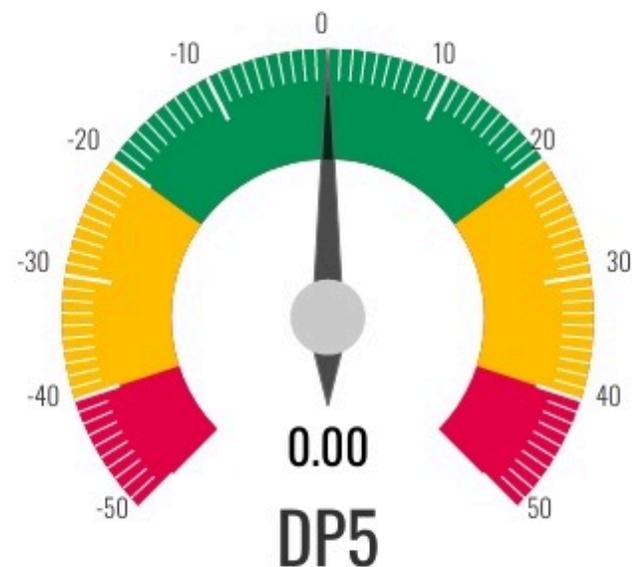


## DP5 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Conocer el grado de equilibrio en la valoración/percepción de las mujeres y hombres sobre si los procesos de promoción son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

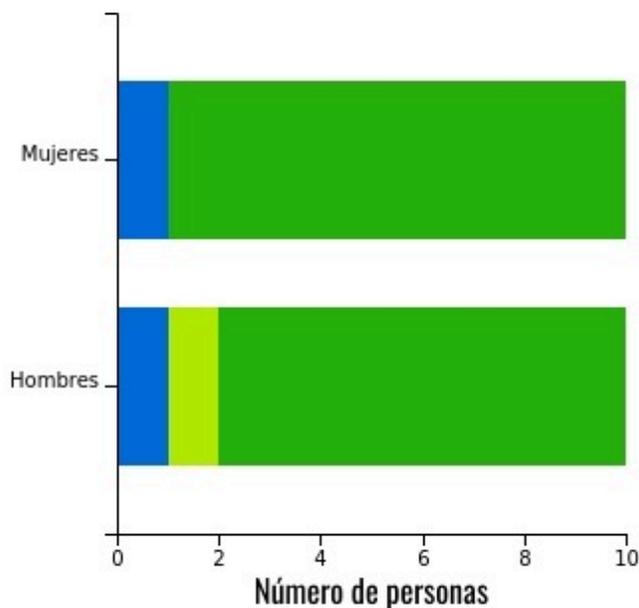


### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN PROCESOS DE PROMOCIÓN

Género



Número de personas		Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	1	1
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
	En acuerdo	0	1
	En total acuerdo	9	8



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DP6 - EQUIDAD EN EL NÚMERO DE HORAS DE CAPACITACIÓN QUE DEDICAN LAS MUJERES Y EL NÚMERO DE HORAS DE CAPACITACIÓN QUE DEDICAN LOS HOMBRES

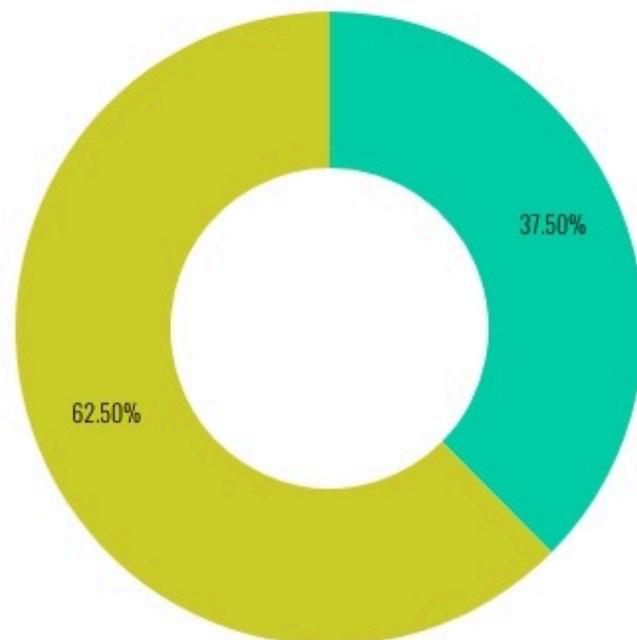
Objetivo: Observar si la participación de las mujeres y los hombres en las acciones formativas (horas de capacitación) es equitativa



### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO EN LA CAPACITACIÓN



Género	Promedio de horas de capacitación
Mujeres	37.50%
Hombres	62.50%



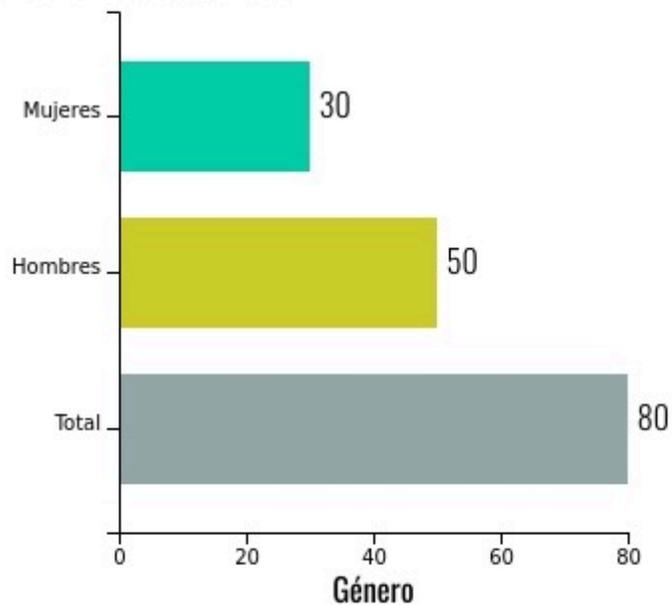
INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE HORAS DE CAPACITACIÓN

No. total de horas de capacitación



	No. total de horas de capacitación	Género
	Mujeres	30 (37.50%)
	Hombres	50 (62.50%)
	Total	80 (100.00%)



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DP7 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN INTERNA

Objetivo: Medir el grado en el que las políticas de desarrollo profesional (promoción y capacitaciones) son inclusivas y aseguran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicador	Valor del indicador
<b>DP7</b>	<b>50.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN INTERNA

No.	Pregunta	Respuesta
26	¿La empresa/organización tiene un plan de capacitación coherente con la detección de necesidades previamente consultada entre la plantilla (hombres y mujeres)?	No, nunca
27	¿La empresa/organización tiene objetivos concretos de capacitación o formación interna de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas?	Sí, algunas veces
28	¿La empresa/organización cuenta con mecanismos para asegurar un acceso igualitario a la capacitación en cantidad de horas de capacitación, tipo de capacitación y recursos asignados?	Sí, siempre
29	¿La empresa/organización cuenta con mecanismos/instrumentos que permitan verificar que la capacitación se realiza en horario o jornada laboral?	Sí, siempre
30	¿La empresa/organización promueve que mujeres y hombres accedan a capacitaciones para prepararlos/as en puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en las cuales no se encuentran adecuadamente representados?	No, nunca
31	¿Los cursos de capacitación de la empresa/organización se realizan en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación?	Sí, siempre
32	¿La empresa/organización ofrece anualmente, en todos los niveles, capacitación en género a cargo de profesionales especializados en el tema. (Prioritariamente alta gerencia, jefaturas, recursos humanos, sindicatos/ trabajadores-as, comité/comisiones/mesas de género de la empresa/organización)?	No, nunca
33	En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que los procesos de capacitación/formación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo?	Sí, algunas veces



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DP8 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN INTERNA CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si las políticas de capacitación son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

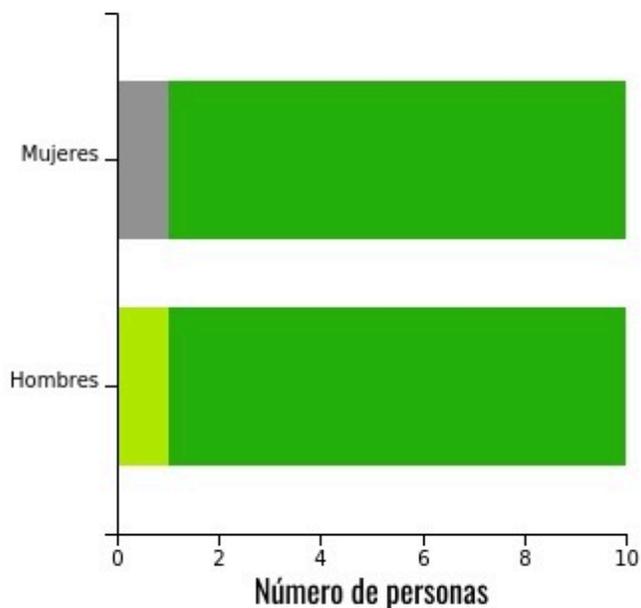
Indicador	Valor del indicador
<b>DP8</b>	<b>95.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN PROCESOS DE CAPACITACIÓN

Género



Número de personas		Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	0
	En acuerdo	0	1
	En total acuerdo	9	9



INDICADOR

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## DP9 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN INTERNA CONTEMPLAN CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si las políticas de formación interna son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

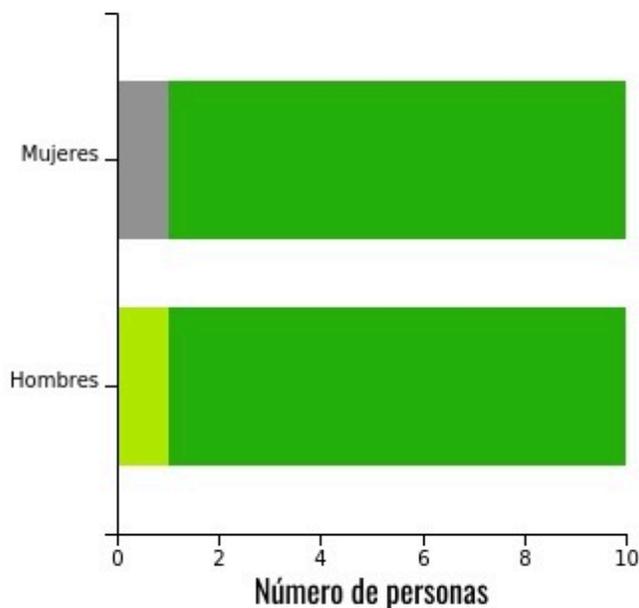


### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN PROCESOS DE CAPACITACIÓN

Género



Número de personas		Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	0
	En acuerdo	0	1
	En total acuerdo	9	9



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(DP1) El indicador muestra que existe un ligero desequilibrio entre el número de mujeres y de hombres considerados para una potencial promoción. Sin embargo, en números totales 2 mujeres y 1 hombre fueron considerados para obtener una promoción el último año, por lo que no se observan diferencias significativas.

(DP2) La tasa de éxito de las candidaturas es equilibrada, dado que la probabilidad de éxito para promocionarse u obtener un ascenso por parte de las mujeres es igual a la de los hombres. En este caso todas las personas que fueron consideradas para obtener un ascenso fueron efectivamente promovidas.

(DP3) La perspectiva de la Oficina Nacional de Semillas con respecto a la atención al enfoque de género y a garantizar las oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de promoción es altamente positiva. Cabe resaltar que la institución cuenta con mecanismos de promoción interna para garantizar una participación paritaria en los procesos decisorios en todos los niveles y áreas de la institución, y que la promoción de personal está en coherencia con la evaluación de desempeño personal, sin sesgos de sexo.

Se hace una mención a que la Oficina no siempre cuenta con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesional del personal de la institución, por lo que será aun área a fortalecer. Asimismo, se indica que la institución en ocasiones fija objetivos concretos de promoción y movilidad horizontal. En definitiva, la Oficina considera que los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

(DP4) El 90% de la población institucional opina que los procesos de promoción son incluyentes y no hay discriminación por razón de sexo. Nótese que hay 2 personas en total desacuerdo con esta afirmación.



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(DP5) Como se observa en este indicador, la valoración de hombres y mujeres es equilibrada y sin diferencias significativas.

(DP6) El resultado indica que hay paridad entre el número de horas de capacitación de hombres y de mujeres. El número total de horas de formación fue de 30h para las mujeres y 50h para los hombres durante el último año, siendo 4/10 mujeres y 5/10 hombres los que han recibido formación.

En números proporcionales, se observa que cada mujer formada es capacitada 7.5 horas de media, mientras que los hombres reciben de media 10 horas de formación. Sería interesante profundizar en las temáticas de estas formaciones, para revisar si hombres y mujeres están recibiendo capacitaciones diferenciadas que perpetúan los roles de género.

(DP7) En lo que respecta a las Políticas Laborales, la Oficina Nacional de Semillas señala que cuenta con mecanismos para asegurar un acceso igualitario a capacitaciones, en cantidad de horas de capacitación, tipo de capacitación y recursos asignados. No obstante, no cuenta con un plan de capacitación coherente con las necesidades de los empleados y empleadas, ni promueve que mujeres y hombres tengan acceso a capacitaciones para prepararlos/as en puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en los cuales no se encuentran adecuadamente representados. Estos cursos de capacitación siempre se realizan en las propias instalaciones, tomando en cuenta que no interfieran con las responsabilidades familiares de la plantilla para asegurar su participación.

Por otro lado, la institución no siempre fija objetivos concretos de capacitación interna de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas y no ofrece capacitación en género a cargo de profesionales especializados. En definitiva, desde la perspectiva institucional se considera que los procesos de formación a veces contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo.



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(DP8) 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.

(DP9) Este resultado es equilibrado desde la perspectiva de mujeres y de hombres.



SUMARIO DE INDICADORES

REMUNERACIÓN

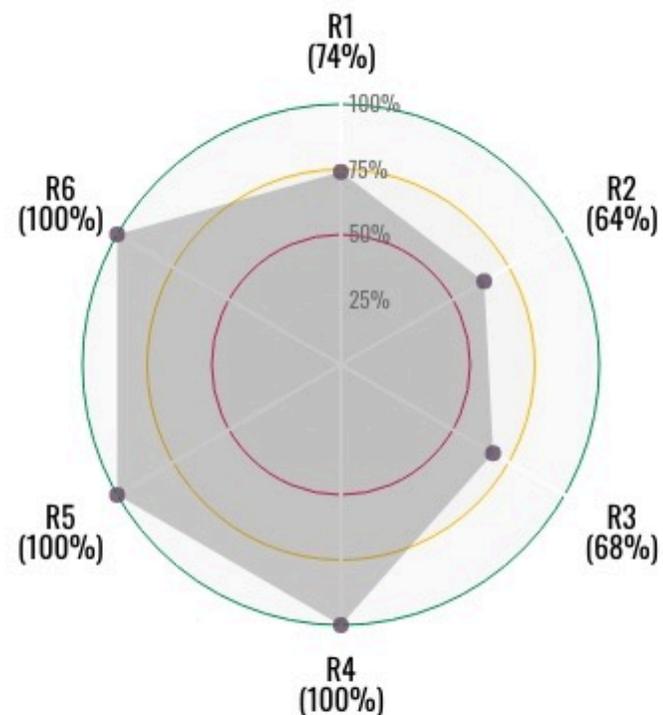


## R - REMUNERACIÓN

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, procesos y procedimientos para asegurar el principio de igual salario, por trabajo de igual valor.

## REMUNERACIÓN

**R (84%)**





## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

**R1** - Brecha salarial de género en el conjunto de la plantilla



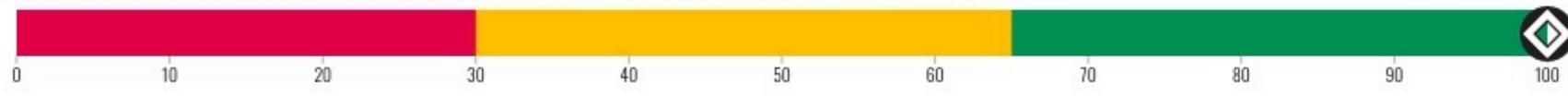
**R2** - Brecha salarial de género en los cargos de responsabilidad



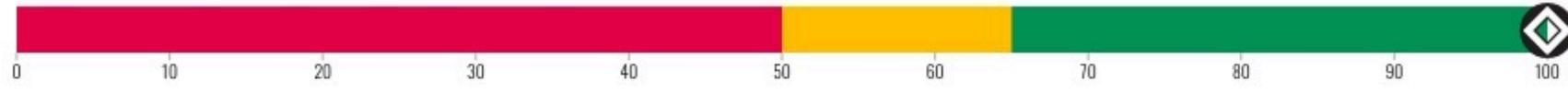
**R3** - Brecha salarial de género en el conjunto de puestos distintos a los cargos de responsabilidad



**R4** - Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en la política salarial



**R5** - Valoración/percepción de la 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



**R6** - Equilibrio en la valoración/percepción de la 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





INDICADOR

REMUNERACIÓN



## R1 - BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA

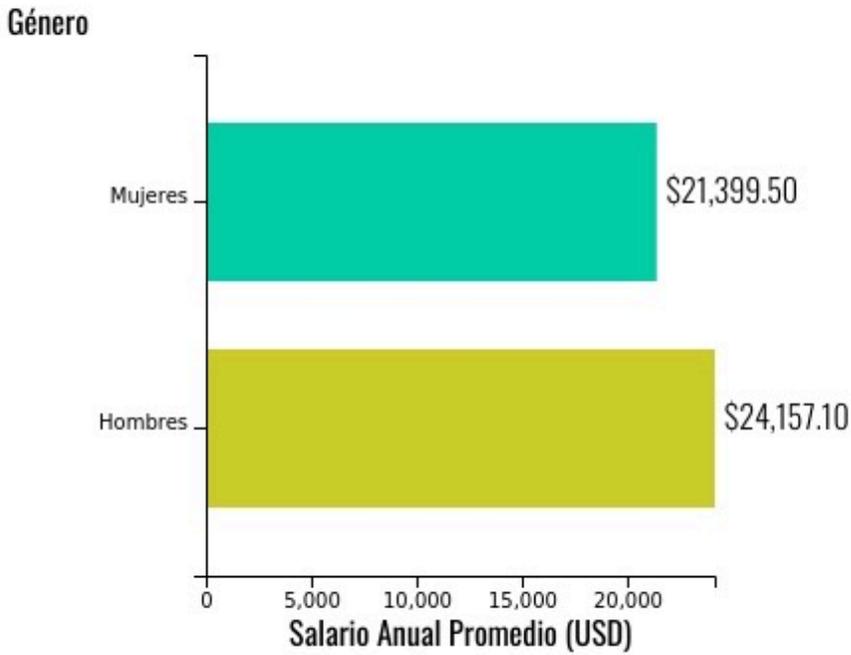
Objetivo: Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos están libres de discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>R1</b>	<b>11.42%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### REMUNERACIÓN PROMEDIO ANUAL



Género	Salario Anual Promedio (USD)
Mujeres	\$21,399.50
Hombres	\$24,157.10



INDICADOR

REMUNERACIÓN



## R2 - BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD

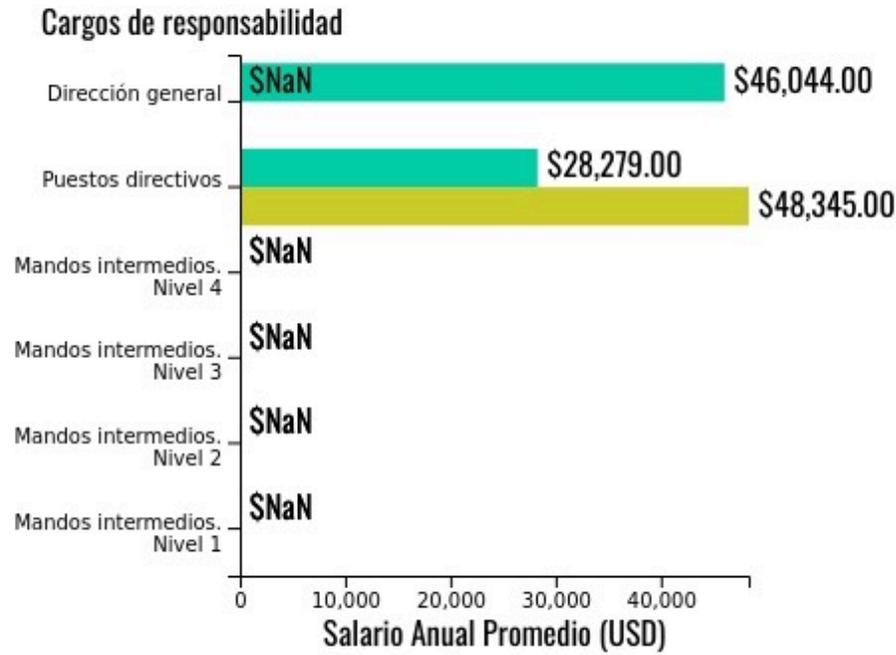
Objetivo: Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos dirigidas a personas en cargos de responsabilidad están libres de discriminación por razón de sexo



### ESTADO DEL INDICADOR



### REMUNERACIÓN PROMEDIO ANUAL SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD



	Salario Anual Promedio (USD)	
	Mujeres	Hombres
Dirección general	\$46,044.00	\$0.00
Puestos directivos	\$28,279.00	\$48,345.00
Mandos intermedios. Nivel 4	\$0.00	\$0.00
Mandos intermedios. Nivel 3	\$0.00	\$0.00
Mandos intermedios. Nivel 2	\$0.00	\$0.00



INDICADOR

REMUNERACIÓN



### R3 - BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE PUESTOS DISTINTOS A LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Objetivo: Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos dirigidas a personas en cargos de responsabilidad están libres de discriminación por razón de sexo

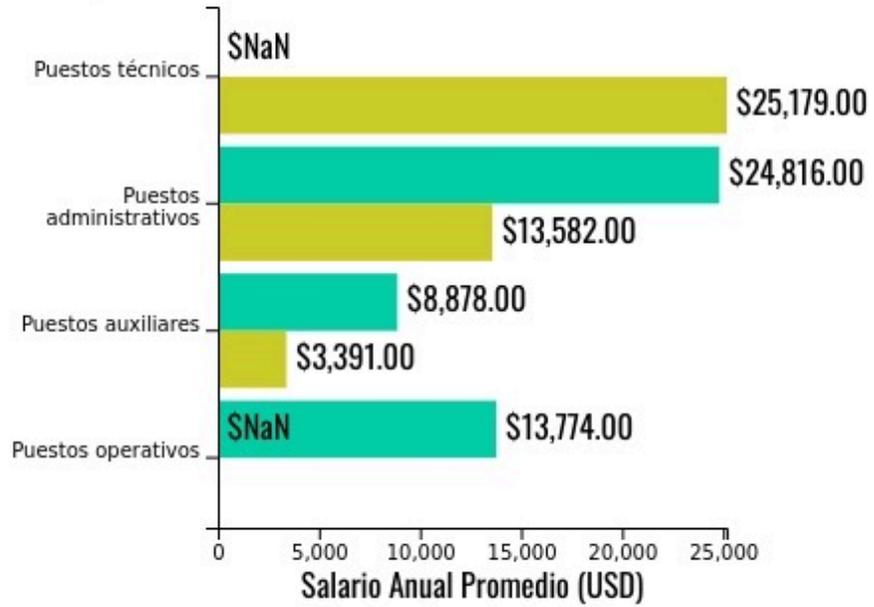


### ESTADO DEL INDICADOR



### REMUNERACIÓN PROMEDIO ANUAL DE CARGOS DISTINTOS A LOS DE RESPONSABILIDAD

Otros puestos en plantilla



Salario Anual Promedio (USD)	Mujeres	Hombres
Puestos técnicos	\$0.00	\$25,179.00
Puestos administrativos	\$24,816.00	\$13,582.00
Puestos auxiliares	\$8,878.00	\$3,391.00
Puestos operativos	\$13,774.00	\$0.00



INDICADOR

REMUNERACIÓN



## R4 - INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA SALARIAL

Objetivo: Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos están libres de discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>R4</b>	<b>100.00</b> <b>%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

REMUNERACIÓN



## INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA SALARIAL

No.	Pregunta	Respuesta
34	¿La política de la empresa/organización es explícita en lo que se refiere a garantizar la remuneración de la plantilla desde una perspectiva de igualdad de género, asegurando que hombres y mujeres obtengan el mismo salario para un mismo trabajo?	Sí, siempre
35	¿La empresa/organización cuenta con un sistema de información y comunicación transparente sobre la política de compensaciones y que permite clarificar dudas del personal?	Sí, siempre
36	¿La empresa/organización cuenta con una política de remuneración y compensaciones que asegure la implementación del principio de igual remuneración por igual trabajo?	Sí, siempre
37	¿Los criterios de asignación de remuneraciones aplican un método de cálculo de incentivos/prestaciones/beneficios sin sesgos de género, que son informados y conocidos por toda la plantilla?	Sí, siempre
38	¿Tiene la empresa/organización una política salarial equitativa desde el punto de vista de género y que es aplicada a todos los puestos de la empresa/organización?	Sí, siempre



INDICADOR

REMUNERACIÓN



## R5 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA 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

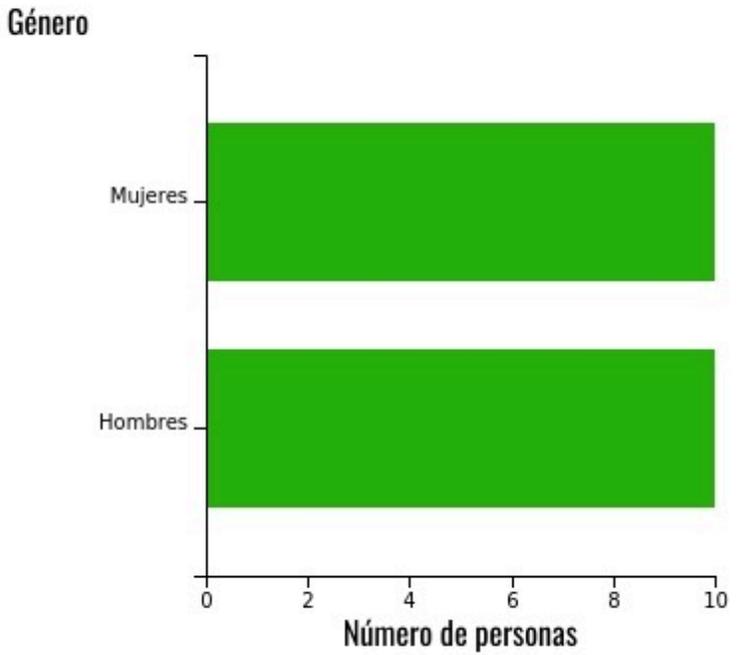
Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si la política salarial es equitativa y vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN



Número de personas		Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
	En acuerdo	0	0
	En total acuerdo	10	10



INDICADOR

REMUNERACIÓN

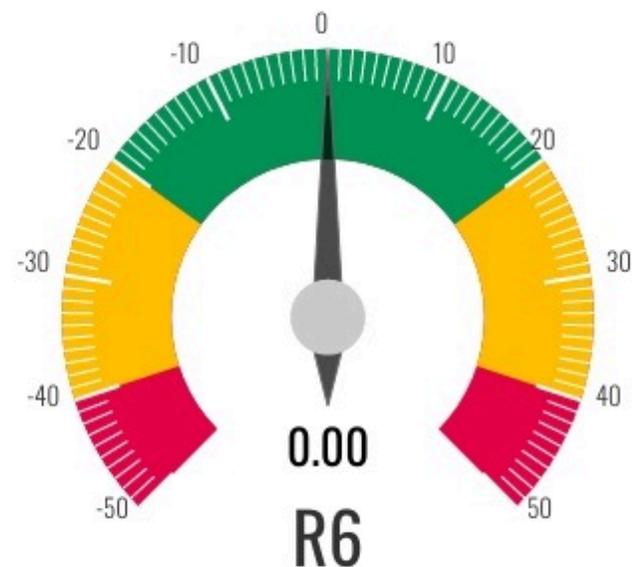


## R6 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA POLÍTICA SALARIAL DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN ES EQUITATIVA Y SE HACE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Medir el grado de equilibrio en valoración de las personas con respecto a si la política salarial es equitativa y vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

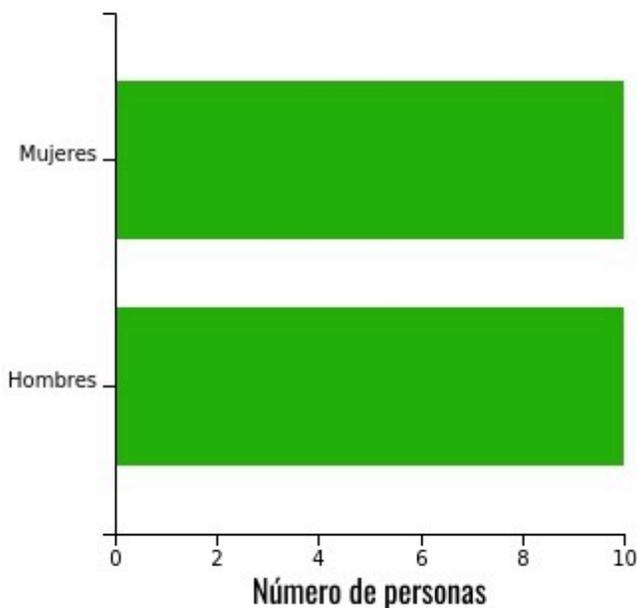


### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN

Género



Número de personas		Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
	En acuerdo	0	0
	En total acuerdo	10	10



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

REMUNERACIÓN



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(R1) El indicador de la brecha salarial en el conjunto de la plantilla muestra una paridad intermedia en el cómputo global de los salarios, con una brecha salarial global del 11.42%. En definitiva, el salario global promedio de los hombres es un 11.42% mayor que el de las mujeres.

(R2) Igualmente, se observa una brecha salarial de género del 23.13% en los cargos de responsabilidad, desfavorable para la población femenina de la institución. Analizando la información detalladamente se observa que en los puestos directivos los hombres cuentan con un salario promedio mayor que el de los hombres. Destacar que la dirección general está compuesta por una mujer.

(R3) En los puestos distintos a los cargos de responsabilidad también se observa la existencia de una brecha salarial intermedia de 18.68%, mayor que la brecha en cargos de responsabilidad. En los puestos auxiliares y administrativos, el salario promedio de las mujeres es mayor que el de los hombres.

(R4) El indicador del autodiagnóstico cualitativo indica una percepción óptima de paridad por parte de la Oficina respecto a la inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en la política salarial.

(R5) La Encuesta de Opinión arroja unos resultados positivos, lo que significa que toda la plantilla está de acuerdo en que la política salarial es equitativa para hombres y mujeres.

(R6) Por tanto, la valoración de este indicador es totalmente balanceada.



SUMARIO DE INDICADORES

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

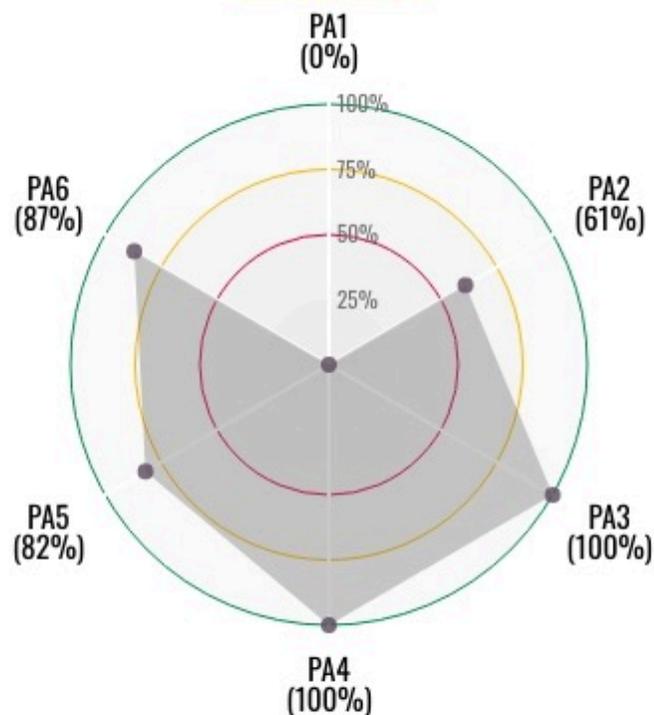


### PA - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

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.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

PA (72%)





SUMARIO DE INDICADORES

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



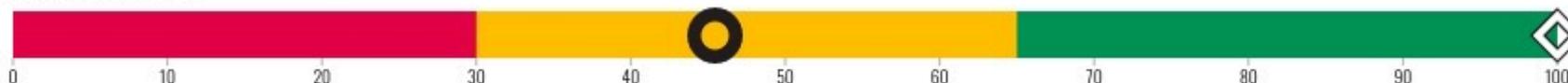
## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

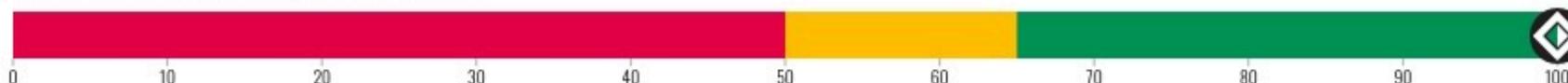
**PA1** - Equilibrio entre las acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones positivas) en relación al número de casos de acosos sexual y en razón de sexo denunciados



**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



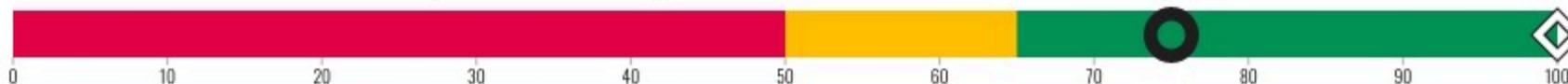
**PA3** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si el mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo es eficaz



**PA4** - Equilibrio en la valoración/percepción de la 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



**PA5** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia del mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo y si lo consideran de fácil acceso



**PA6** - Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia del mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo y si lo consideran de fácil acceso





INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



### PA1 - EQUILIBRIO ENTRE LAS ACCIONES ADOPTADAS (SANCIONES Y/U OTRAS SOLUCIONES POSITIVAS) EN RELACIÓN AL NÚMERO DE CASOS DE ACOSOS SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO DENUNCIADOS

Objetivo: Conocer el número de quejas y denuncias recibidas anualmente y desagregadas por sexo y verificar en qué medida son atendidos todos los casos de quejas y/o denuncias de acoso

Indicador	Valor del indicador
<b>PA1</b>	<b>0.00</b>

### ESTADO DEL INDICADOR



### PARTICIPACIÓN POR SEXO DE CASOS DE ACOSO DENUNCIADOS

NaN

Género	Número de personas
Mujeres	
Hombres	



INDICADOR

## 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

Objetivo: Corroborar que las empresas u organizaciones cuentan con una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual

Indicador

**PA2**

Valor del indicador

**45.45%**

### ESTADO DEL INDICADOR



PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PA2



P N  
U D



INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PA2



## INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL

No.	Pregunta	Respuesta
39	¿Se informa a la plantilla sobre la prohibición expresa de la empresa/organización de actividades que puedan acosar a las mujeres en el ámbito laboral?	Sí, siempre
40	¿Se aplica una política institucional específica que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual en base a la legislación nacional?	Sí, siempre
41	¿La empresa/organización lleva a cabo anualmente acciones para que las personas responsables de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso tengan formación actualizada sobre género y acoso sexual?	No, nunca
42	¿Se ha asignado a una persona, comité o comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso?	Sí, siempre
43	¿Se realiza en la empresa/organización un seguimiento de la incidencia de casos de acoso en la empresa/organización?	No, nunca
44	¿La empresa/organización ha impartido talleres o charlas de sensibilización a la todo el personal sobre el acoso sexual y laboral?	No, nunca
45	¿En la empresa/organización existe y se aplica un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y laboral?	No, nunca
46	¿Se da seguimiento, en la empresa, a las denuncias sobre acoso laboral y se aplican sanciones si se demuestran las denuncias?	Sí, algunas veces
47	¿La empresa/organización lleva a cabo anualmente acciones de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio en la empresa/organización?	No, nunca
48	En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que todas las personas de la plantilla tienen conocimiento sobre la existencia del mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y lo considera de fácil acceso?	Sí, algunas veces
49	En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que este mecanismo o protocolo puede ser eficaz si se recurre a él?	Sí, siempre



INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



## PA3 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA 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

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas acerca de si la política de actuación contra el acoso sexual o por razones de sexo es efectiva para prevenir, solucionar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados

Indicador	Valor del indicador
<b>PA3</b>	<b>100.00</b> %

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

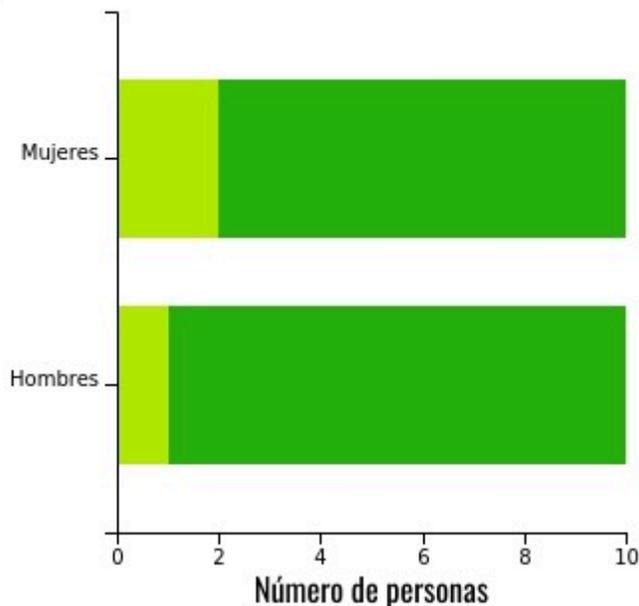
PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PA3



## PARTICIPACIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO

Género



Número de personas	Mujeres	Hombres
No Responde	0	0
En total desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
En acuerdo	2	1
En total acuerdo	8	9



INDICADOR

## PA4 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA 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

Objetivo: Medir el grado de equilibrio de valoración de las personas acerca de si la política de actuación contra el acoso sexual o por razones de sexo es efectiva para prevenir, solucionar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados, según sexo del personal

Indicador

**PA4**

Valor del indicador

**0.00%**

### ESTADO DEL INDICADOR



PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL





INDICADOR

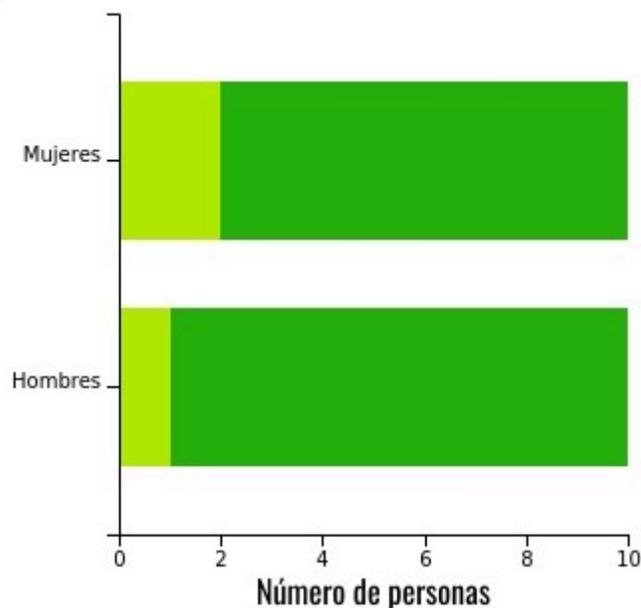
PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PA4



## PARTICIPACIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO

Género



Número de personas	Mujeres	Hombres
No Responde	0	0
En total desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
En acuerdo	2	1
En total acuerdo	8	9



INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



## PA5 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI CONOCEN LA EXISTENCIA DEL MECANISMO Y/O PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO Y SI LO CONSIDERAN DE FÁCIL ACCESO

Objetivo: Verificar con los y las trabajadoras el grado de conocimiento y accesibilidad al mecanismo de las empresas u organizaciones para prevenir y actuar en contra del acoso sexual o por razones de sexo

Indicador

**PA5**

Valor del indicador

**75.00%**

## ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

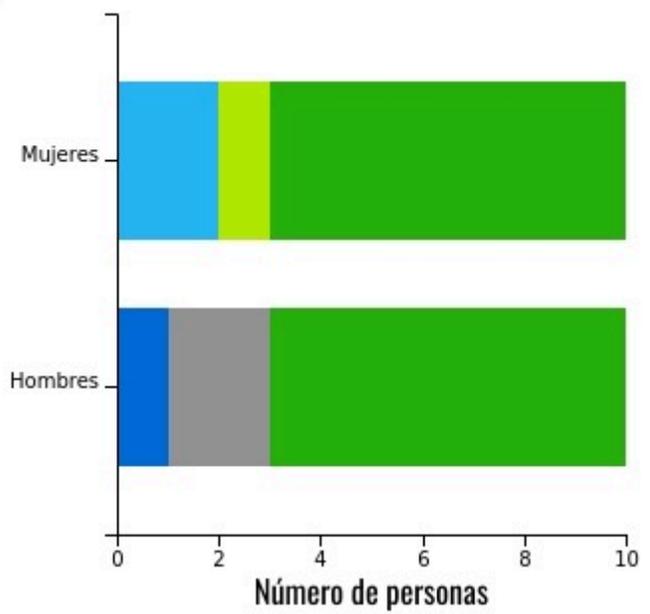
PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PA5



## PARTICIPACIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO

Género



	Número de personas	Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	1
	En desacuerdo	2	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	2
	En acuerdo	1	0
	En total acuerdo	7	7



INDICADOR

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



**PA6 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI CONOCEN LA EXISTENCIA DEL MECANISMO Y/O PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO Y SI LO CONSIDERAN DE FÁCIL ACCESO**

Objetivo: Verificar con los y las trabajadoras el grado de conocimiento y accesibilidad al mecanismo de las empresas u organizaciones para prevenir y actuar en contra del acoso sexual o por razones de sexo, según sexo del personal

Indicador

**PA6**

Valor del indicador

**10.00%**

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

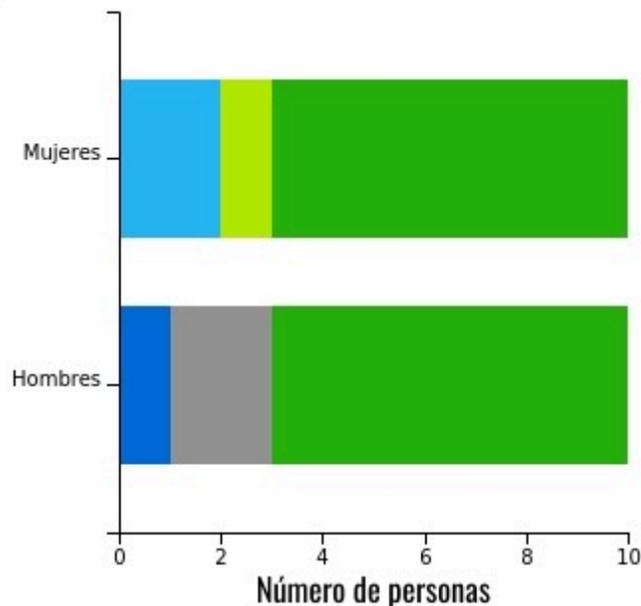
PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL

PA6



## PARTICIPACIÓN DE LA PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO

Género



	Número de personas	Mujeres	Hombres
	No Responde	0	0
	En total desacuerdo	0	1
	En desacuerdo	2	0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0	2
	En acuerdo	1	0
	En total acuerdo	7	7



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(PA1) Este indicador se encuentra en 0 porque no hay suficiente información para determinar si existe un equilibrio entre las denuncias de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo y las acciones adoptadas por parte de la institución.

El vacío de información puede deberse a que no existe un mecanismo o protocolo de prevención y atención de casos de acoso eficiente en la Oficina Nacional que asegure la recepción y/o registro exhaustivo de las denuncias recibidas. Otra posibilidad es que exista el mecanismo pero no se registren todas las denuncias o quejas de manera formal, sino que se manifiestan en forma de quejas informales a sus compañeros/as o superiores. En este caso, los motivos podrían ser diversos: falta de confianza en la efectividad del mecanismo de prevención y atención de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo, miedo a represalias, falta de confianza en que la denuncia sea tramitada confidencialmente, etc.

(PA2) El análisis cualitativo concluye que existe una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual que requiere un fortalecimiento.

Analizando las respuestas detalladamente, la institución manifiesta que no lleva a cabo un seguimiento de la incidencia de casos de acoso, y no siempre se aplican sanciones en los casos que corresponda. Además, no se aplica un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y laboral.

Sin embargo, la Oficina Nacional aplica una política institucional específica que regula la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual en base a la legislación nacional y siempre informa a la plantilla sobre la prohibición expresa de acoso en el ámbito laboral. Igualmente, se ha asignado a una persona, comité o comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso.



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(PA2) Por otro lado, la Oficina Nacional no facilita acciones de sensibilización anuales con respecto al acoso y la discriminación en el ámbito laboral, y no lleva a cabo acciones periódicas para que las personas responsables de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso tengan formación actualizada sobre género y acoso sexual. Cabe resaltar que la institución considera que las personas de la plantilla no siempre tienen conocimiento sobre la existencia del mecanismo o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual, y/o lo consideran de fácil acceso.

En definitiva, la institución considera que este mecanismo o protocolo puede ser eficaz en caso de que se recurra a él.

(PA3) La Encuesta de Opinión muestra que todas las personas de la institución valoran la eficiencia del mecanismo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo de manera positiva.

(PA4) La percepción de mujeres y hombres es equilibrada.

(PA5) Por el contrario, el 75% de mujeres y hombres en la institución valoran la accesibilidad del mecanismo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo de manera positiva. Nótese que 3 personas están en desacuerdo o en total desacuerdo con la accesibilidad del mecanismo.

(PA6) Las percepciones de hombres y mujeres respecto a la eficacia y accesibilidad del mecanismo son similares, y no presentan diferencias significativas.



SUMARIO DE INDICADORES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD

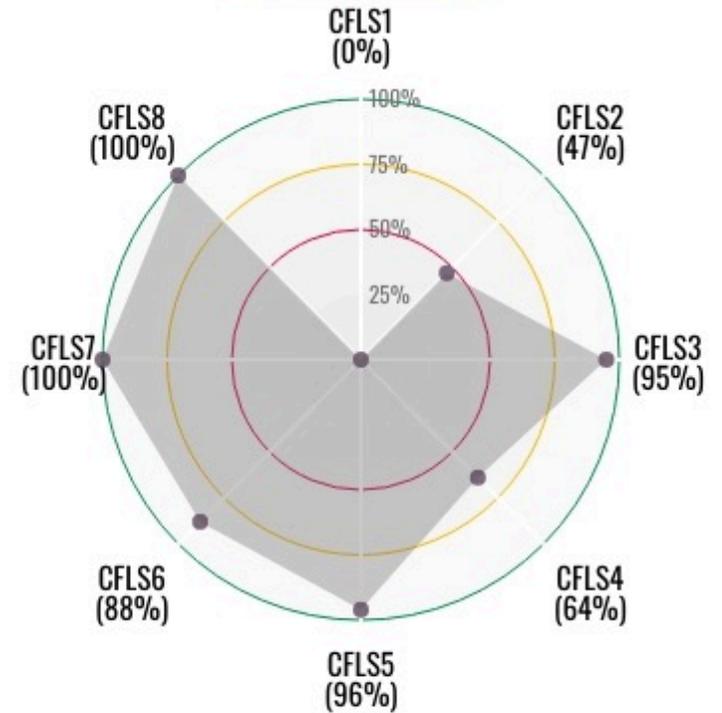


### CFLS - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD

Agrupa información frente a 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

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD

**CFLS (74%)**





SUMARIO DE INDICADORES

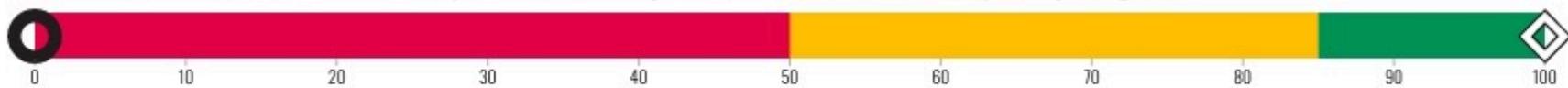
CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

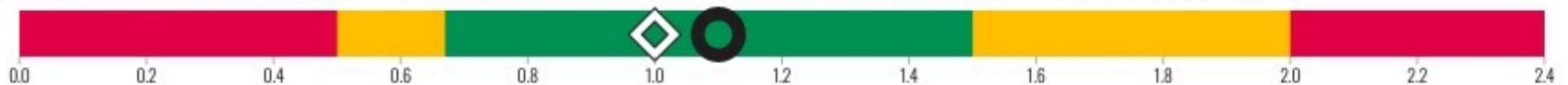
**CFLS1** - Tasa de uso de la licencia de paternidad (incluye licencias en casos de adopción y acogida)



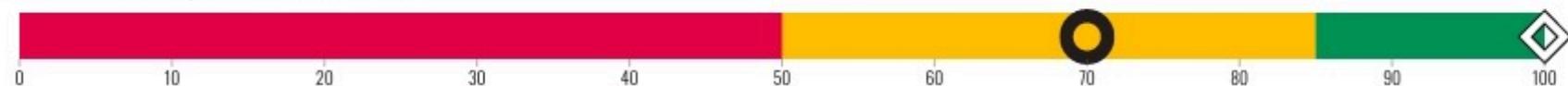
**CFLS2** - Tasa relativa de uso de mujeres/hombres a una medida de conciliación concreta



**CFLS3** - Tasa relativa de uso de mujeres/hombres a una medida de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo



**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



**CFLS5** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la política en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social de la empresa/organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres



**CFLS6** - Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la empresa realiza actuaciones en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social de la empresa/organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres





SUMARIO DE INDICADORES

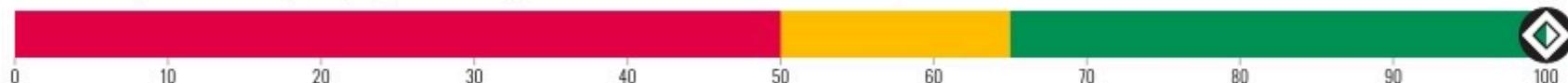
CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

**CFLS7** - Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia del las medidas de conciliación que facilita la empresa la empresa/organización y las consideran de fácil acceso



**CFLS8** - Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia de las medidas de conciliación en la empresa/organización y si son de fácil acceso





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## CFLS1 - TASA DE USO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD (INCLUYE LICENCIAS EN CASOS DE ADOPCIÓN Y ACOGIDA)

Objetivo: Medir el grado en que los hombres usan las medidas de conciliación específicas (permisos de paternidad)

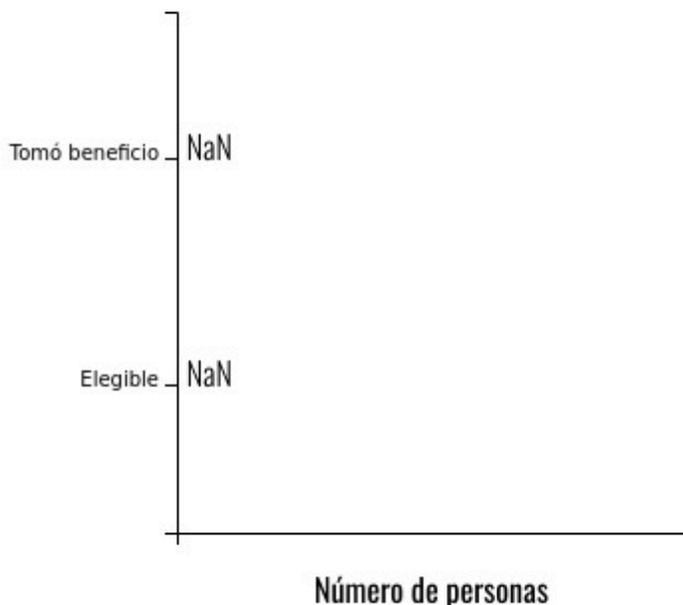


## ESTADO DEL INDICADOR



## NÚMERO DE HOMBRES QUE HACEN USO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD

Licencia de Paternidad



Licencia de Paternidad	Número de personas
Tomó beneficio	
Elegible	



INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## CFLS2 - TASA RELATIVA DE USO DE MUJERES/HOMBRES A UNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN CONCRETA

Objetivo: Observar el grado en que los hombres y mujeres usan las medidas de conciliación específicas (remuneradas y no remuneradas)

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS2</b>	<b>2.50</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## CFLS3 - TASA RELATIVA DE USO DE MUJERES/HOMBRES A UNA MEDIDA DE FLEXIBILIDAD DE TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO

Objetivo: Detectar el grado en que los hombres y mujeres usan las medidas de conciliación específicas de flexibilidad del tiempo y el espacio

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS3</b>	<b>1.10</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



### 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

Objetivo: Corroborar que las empresas u organizaciones cuentan con políticas y medidas de conciliación con enfoque o perspectiva de género

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS4</b>	<b>70.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



**CFLS5 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA POLÍTICA EN FAVOR DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN ES EQUITATIVA Y SE HACE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Objetivo: Medir el grado de equilibrio en la valoración de las personas acerca de si la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral es equitativa

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS5</b>	<b>95.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



**CFLS6 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA EMPRESA REALIZA ACTUACIONES EN FAVOR DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN ES EQUITATIVA Y SE HACE DESDE CRITERIOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

Objetivo: Verificar con los y las trabajadoras el grado de conocimiento y accesibilidad a las políticas de conciliación de la empresa

Indicador

**CFLS6**

Valor del indicador

**-10.00%**

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



### CFLS7 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI CONOCEN LA EXISTENCIA DEL LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE FACILITA LA EMPRESA LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN Y LAS CONSIDERAN DE FÁCIL ACCESO

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si conocen la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa/organización y si las consideran de fácil acceso

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS7</b>	<b>100.00</b> <b>%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## CFLS8 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI CONOCEN LA EXISTENCIA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN Y SI SON DE FÁCIL ACCESO

Objetivo: Medir el grado de equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia de las medidas de conciliación en la empresa/organización y si son de fácil acceso

Indicador	Valor del indicador
<b>CFLS8</b>	<b>0.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(CFLS1) A lo largo de los dos últimos años ningún hombre ha sido padre y por tanto no se ha hecho uso de las licencias de paternidad que ofrece la institución.

(CFLS2) Las medidas de conciliación con corresponsabilidad existentes en la Oficina son las licencias de paternidad, las licencias de maternidad y lactancia, la reducción de jornada por guarda legal de personas a cargo, y los permisos/licencias por cuidado de personas a cargo.

Dos mujeres han sido madres a lo largo de los dos años objeto de estudio, y ambas han hecho uso tanto de la licencia de maternidad como de la licencia de lactancia. En el caso de la reducción de jornada por guarda legal de personas a cargo, y de los permisos/licencias por cuidado de personas a cargo, todas las mujeres y hombres en la institución podrían potencialmente hacer uso de las medidas. Durante los dos últimos años 1 mujer y 1 hombre se han acogido a estos permisos.

Analizando los datos detalladamente, la tasa relativa de uso de mujeres y hombres a una medida de conciliación concreta es equilibrada.

(CFLS3) Tal y como indica la tasa relativa de uso, la probabilidad de que las mujeres que son susceptibles de acogerse a la medida y efectivamente se acojan es 1.1 la de los hombres en esta misma situación.

La Oficina Nacional cuenta con las siguientes medidas de flexibilidad de tiempo y espacio, las cuales son ofrecidas y pueden ser utilizadas por todas las mujeres y todos los hombres de la institución:

- Flexibilidad de entrada y salida (toda la planilla hace uso)
- Flexibilidad de horario negociada (toda la planilla hace uso)
- Reducción de jornada por motivos personales
- Licencia remunerada por motivos personales



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

- (CFLS3) - Teletrabajo (2 mujeres hacen uso efectivo del trabajo remoto)  
- Acercamiento al lugar de residencia  
- Guardería en el ámbito de la organización

Adicionalmente, se indica que el personal puede tomar permisos para acudir a citas médicas, tiene la opción de tener reposición de tiempos de trabajo y ofrece condiciones adecuadas en cuanto a la oficina y el equipo necesario según los lineamientos de salud ocupacional.

(CFLS4) El resultado del autodiagnóstico cualitativo indica que hace falta fortalecer las políticas a favor de la conciliación de la vida familiar, profesional y personal con corresponsabilidad. La institución manifiesta que no cuenta con apoyos para servicios de cuidado para hijos e hijas y otras personas a cargo, como guarderías en la institución, subvenciones económicas para guarderías, subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes, apoyo en el verano para hijas e hijos, etc.

En lo positivo, se indica que en la Oficina existe un sistema de jornada reducida y horarios flexibles para el personal, y en ocasiones se anima al personal a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal. Asimismo, la institución cumple los beneficios de las licencias por maternidad y paternidad de acuerdo a lo que estipula la legislación vigente. De hecho, nunca ha habido renunciadas por parte de mujeres por situación de maternidad y/o cuidado de la familia. Además, se hace mención a que siempre se consulta a las trabajadoras y trabajadores acerca de las necesidades familiares y personales que podrían ser compatibilizadas con el trabajo, y que se fomenta expresamente la co-parentalidad, es decir, el cuidado de hijos e hijas tanto de hombres como de mujeres.

En definitiva, desde un punto de vista institucional se considera que las políticas en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral de la institución siempre se realizan de forma equitativa, aunque la plantilla no siempre conoce la existencia de las medidas de conciliación.



INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(CFLS5) La percepción de las colaboradoras y los colaboradores de la institución es positiva en lo que respecta a las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que facilita la Oficina Nacional de Semillas. Los gráficos de este indicador indican que el 95% de la planilla considera que las políticas de conciliación de la entidad son equitativas y cumplen con criterios de igualdad de mujeres y hombres. De hecho, todo el personal considera que puede pedir fácilmente un permiso para atender un asunto familiar.

(CFLS6) Esta percepción se mantiene de manera equilibrada por mujeres y hombres, sin diferencias significativas.

(CFLS7) Asimismo, el 100% de la plantilla valora positivamente la accesibilidad de las políticas de conciliación de la institución.

(CFLS8) La valoración es equilibrada por parte de ambos sexos.



SUMARIO DE INDICADORES

COMUNICACIONES

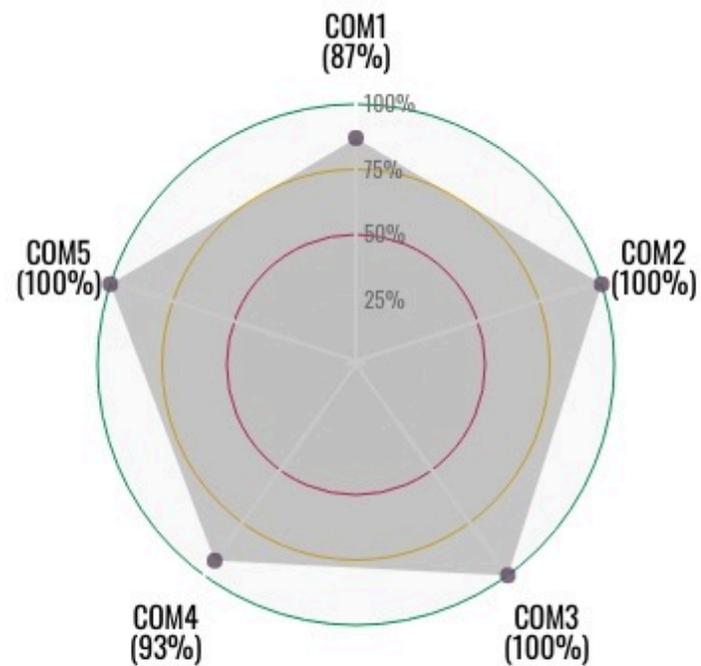


### COM - COMUNICACIONES

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

### COMUNICACIONES

COM (96%)

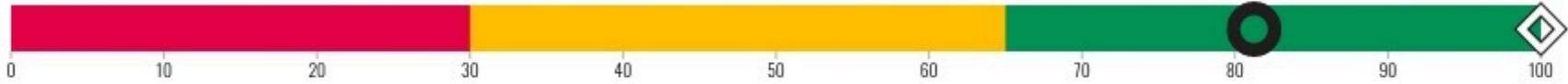




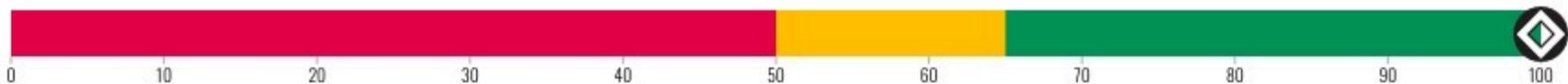
## RESUMEN DE LOS INDICADORES

Aquí encuentra todas las medidas clave de desempeño de una dimensión particular

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



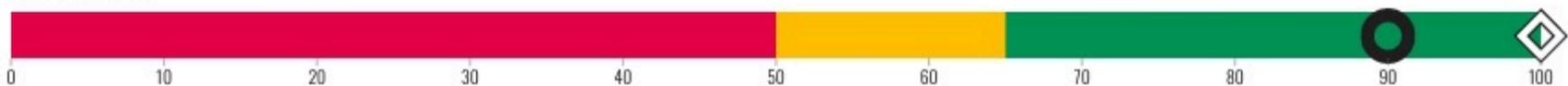
**COM2** - Valoración/percepción de la plantilla sobre si la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo



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





INDICADOR

COMUNICACIONES

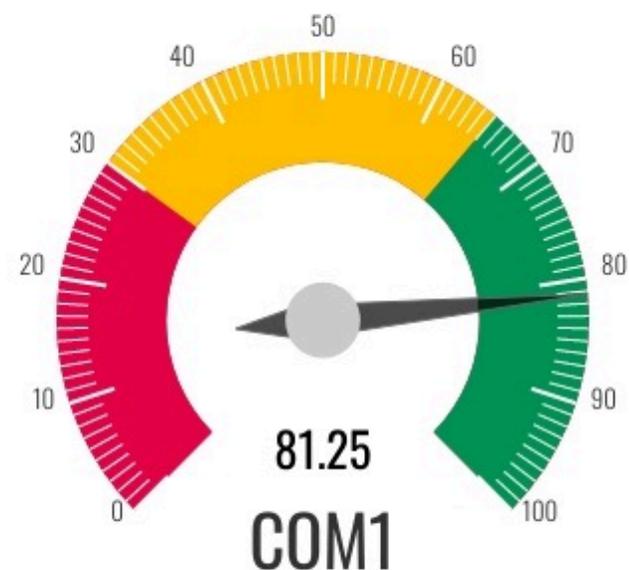


## COM1 - USO DE COMUNICACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES (COMUNICACIÓN INCLUYENTE)

Objetivo: Conocer si la comunicación interna y externa promueve la igualdad de género

Indicador	Valor del indicador
<b>COM1</b>	<b>81.25%</b>

## ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

COMUNICACIONES



## COM2 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE SI LA COMUNICACIÓN INTERNA CONTEMPLA CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de valoración de las personas con respecto a cómo consideran la medida en que las empresas u organizaciones contribuye a la igualdad de género en la comunicación interna de las empresas u organizaciones

Indicador	Valor del indicador
<b>COM2</b>	<b>100.00</b> %

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

COMUNICACIONES



### COM3 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA COMUNICACIÓN INTERNA CONTEMPLA CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir el grado de equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>COM3</b>	<b>0.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

COMUNICACIONES



## COM4 - VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE SI LA COMUNICACIÓN EXTERNA CONTEMPLA CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Determinar el grado de valoración de las personas con respecto a cómo consideran la medida en que las empresas u organizaciones contribuye a la igualdad de género en la comunicación externa de las empresas u organizaciones

Indicador

**COM4**

Valor del indicador

**90.00%**

### ESTADO DEL INDICADOR





INDICADOR

COMUNICACIONES

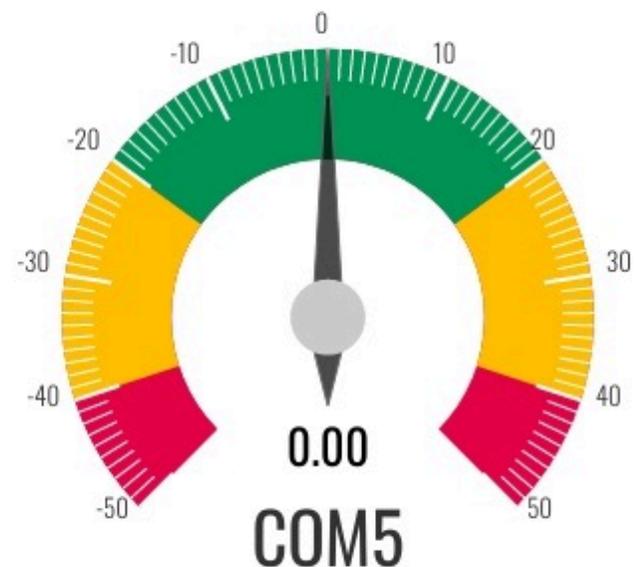


## COM5 - EQUILIBRIO EN LA VALORACIÓN/PERCEPCIÓN DE LA MUJERES Y HOMBRES SOBRE SI LA COMUNICACIÓN EXTERNA CONTEMPLA CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Medir de grado de equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la comunicación externa contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

Indicador	Valor del indicador
<b>COM5</b>	<b>0.00%</b>

### ESTADO DEL INDICADOR





INTERPRETACIÓN DE LOS  
INDICADORES

COMUNICACIONES



## INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES

(COM1) La Oficina revela que ha comunicado hacia el exterior su compromiso con la igualdad de género y, en ocasiones, ha realizado un ejercicio de comunicación a lo interno de la institución. Además, en la comunicación externa y publicidad siempre se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo con imágenes no estereotipadas y lenguaje no sexista, e imágenes de hombres y mujeres desempeñando roles distintos a los tradicionales. De forma similar, la Oficina señala que a veces utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna.

En definitiva, la institución considera que la comunicación interna no siempre contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestiones de sexo, mientras que en el caso de la comunicación al exterior siempre se tienen en cuenta los criterios de igualdad y no discriminación.

(COM2) Todas/os las funcionarias y funcionarios de la Oficina opinan que la comunicación hacia el interior de la institución es incluyente, no discrimina por razón de sexo y utiliza un lenguaje adecuado.

(COM3) Esta percepción es compartida de manera equilibrada por mujeres y por hombres en su totalidad.

(COM4) La comunicación externa también ha sido valorada de manera positiva. En este caso 90% de las personas están de acuerdo en que las campañas de comunicación al exterior son incluyentes y no perpetúan los estereotipos de género.

(COM5) La opinión de mujeres y de hombres respecto al cumplimiento de criterios de igualdad de la comunicación externa de la institución es equilibrada.



RECOMENDACIONES  
GENERALES



## RECOMENDACIONES GENERALES (PO)

- 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.
- 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. La tasa de rotación comparativa de la Oficina Nacional no presenta diferencias significativas entre el cese de actividad de mujeres y de hombres. No obstante, sería interesante examinar las causas más habituales del cese de actividad, desagregando los resultados por sexo, así como revisar la tasa de rotación en los años previos al período analizado para determinar la evolución del índice de rotación.
- 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.

RECOMENDACIONES  
GENERALES

PERFIL DEL PERSONAL



## RECOMENDACIONES GENERALES (PP)

- La Oficina Nacional de Semillas se encuentra equilibrado en términos de composición de la plantilla. Se sugiere revisar en detalle los puestos en los 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 comienzan a tener una participación concentrada de hombres o de mujeres, y facilitará las intervenciones tempranas para promover el mantenimiento de equilibrio de género.
- 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. En el caso de que existan, los techos de cristal son perjudiciales tanto para la productividad y resultados de la institución, como para la motivación y satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras.
- 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.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## RECOMENDACIONES GENERALES (RS)

- 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 las candidaturas femeninas ha sido mayor en el período de referencia. Un posible punto de partida sería comenzar a revisar los puestos correspondientes a las convocatorias publicadas (para comprobar si son puestos ocupados en su mayoría por hombres en la institución), si los anuncios de las vacantes utilizan un lenguaje inclusivo y examinar si esta tendencia se mantiene en años anteriores al período estudiado.
- Revisar que el mecanismo de registro y seguimiento de los procesos de reclutamiento, selección y promoción, desagregado por sexo, asegure que:
  - \* Los procesos son objetivos.
  - \* Durante todas las fases, los procedimientos están documentados.
  - \* La solicitud de pruebas discriminatorias como embarazo, VIH, tatuajes y revisiones de piercing está estrictamente prohibida.
  - \* En los anuncios para captación, el lenguaje es inclusivo y atractivo tanto para hombres como para mujeres.
- Asegurar que la Oficina Nacional de Semillas prohíba expresamente que se produzcan desvinculaciones de procesos de reclutamiento y selección basadas en el estado civil, edad, embarazo o posibilidad de embarazo, y etnia.
- Sería interesante investigar en las distintas composiciones demográficas de las respuestas a la Encuesta de Opinión, 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 cuanto los procesos de selección y contratación. Podría darse el caso de que algunas personas consideren que existe un sesgo (consciente o inconsciente) a la hora de contratar, que el departamento de RH no esté comunicando apropiadamente los criterios de selección, que haya falta de transparencia a lo largo del proceso, entre otros.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y  
CONTRATACIÓN



## RECOMENDACIONES GENERALES (RS)

- 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. Asimismo, un posible punto de partida sería revisar los puestos correspondientes a las convocatorias publicadas para comprobar si son puestos ocupados en su mayoría por mujeres en la institución.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

DESARROLLO PROFESIONAL Y  
DESEMPEÑO



## RECOMENDACIONES GENERALES (DP)

- 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.
- Garantizar la representación equilibrada de ambos sexos en las listas a evaluar en los procesos de promoción. Asegurarse de que las evaluaciones de desempeño estén libres de sesgos y discriminaciones, y usen los aportes de las evaluaciones de desempeño como insumos para los procesos de promoción.
- Idealmente, contar con planes de carrera que permitan orientar el desarrollo profesional del personal.
- Ofrecer anualmente capacitación en género de manos de profesionales especializados en esta área dirigidas a todo el personal, pero sobre todo a la alta gerencia, jefaturas, recursos humanos, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, y comité de género.
- Examinar que los mecanismos de acceso a las capacitaciones aseguran un acceso igualitario en cantidad de horas de formación, tipo 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.
- Promover que tanto hombres como mujeres accedan a capacitaciones para adquirir conocimientos en puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en las cuales no se encuentren adecuadamente representados.
- Se sugiere contar un plan de capacitación coherente con la detección de necesidades de formación y aprendizaje previamente consultada entre la plantilla.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

REMUNERACIÓN



## RECOMENDACIONES GENERALES (R)

- 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. Sería interesante analizar si esta tendencia se ha mantenido en años anteriores o se ha visto incrementada/disminuída el último año.
- Revisar que la política de remuneración y compensaciones asegure la implementación del principio de igual remuneración por igual trabajo.
- 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. Asimismo, asegurar que dicho mecanismo facilita a las empleadas y empleados comunicar sus inquietudes u opiniones a este respecto.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO  
EN EL ÁMBITO LABORAL



## RECOMENDACIONES GENERALES (PA)

- Revisar el mecanismo de prevención y atención de casos de acoso sexual y acoso en razón de sexo, creando canales de comunicación confidenciales y fiables para el personal. Asegurar una recopilación de comunicación efectiva y facilitar las denuncias formales de los casos de acoso, aplicando un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y acoso laboral.
- 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.
- Poner particular énfasis en identificar si existen quejas informales que no se reportan oficialmente en los mecanismos de atención de casos de acoso sexual o en razón de sexo, y en ese caso identificar los motivos por los cuales la denuncia no se habría formalizado.
- Asegurar que se realiza un seguimiento de la incidencia de casos de acoso en la institución.
- 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.
- Implementar acciones y talleres 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.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL  
CON CORRESPONSABILIDAD



## RECOMENDACIONES GENERALES (CFLS)

- Consultar a la plantilla 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 adaptadas a las necesidades de la plantilla o ajustar las medidas existentes de acuerdo con los resultados del análisis.

\* Valorar la posibilidad de ofrecer servicios de cuidado para hijos/as y otras personas en la institución: guardería en la institución, subvenciones económicas para guarderías, subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes, apoyo en el verano para hijos/as, etc.

- Recopilar datos relativos a años anteriores para calcular la tasa de las licencias de paternidad, licencias de maternidad y de lactancia.

- 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. Promover que el personal pueda comunicar sus inquietudes, dudas y propuesta a los órganos decisorios.

- 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.



RECOMENDACIONES  
GENERALES

COMUNICACIONES



## RECOMENDACIONES GENERALES (COM)

- Revisar la estrategia de comunicación y las campañas, así como las piezas de comunicación, para asegurarse de que estén libres de prejuicios de género, discriminación basada en sexo, lenguaje sexista, estereotipos de género y cosificación de las mujeres.
- Promover la capacitación sensible al género para los profesionales de comunicación dentro de la institución para alentar la creación y el uso de imágenes de mujeres no estereotipadas, equilibradas y de género en los medios.
- Asegurar que se utilice un lenguaje no-sexista a lo interno y a lo externo de la institución:
  - \* Evitar el uso de descriptores basados en raza, género, orientación sexual, discapacidad o edad, a menos que sean relevantes y válidos.
  - \* Usar un lenguaje que enfatice las habilidades en lugar de las limitaciones.
  - \* Usar términos y frases neutrales de género, siempre que sea posible.
  - \* Evitar el sesgo de género en las denominaciones de ocupación y profesión y las descripciones de trabajo.
  - \* Usar sinónimos o términos análogos, y evitar términos que denoten la inferioridad de género.
  - \* Evitar usar imágenes sexistas o basadas en estereotipos de género.

LISTA INDICADORES



<b>PO PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD</b>
PO1 Tasa de ausentismo total en la empresa/organización
PO2 Equilibrio en las tasas de ausentismo de mujeres y hombres
PO3 Equilibrio en las tasas de cese de actividad de la empresa/organización de las mujeres y los hombres (índice de rotación)

**PP PERFIL DEL PERSONAL**

PP1 Equilibrio de presencia femenina y masculina en la plantilla.
PP2 Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada tipo de puesto de la empresa/organización (ausencia de segregación horizontal)
PP3 Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada uno de los cargos de responsabilidad (índice de segregación en los cargos de responsabilidad)
PP4 Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad
PP5 Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección
PP6 Tasa relativa de éxito para ocupar cargos de responsabilidad (mujeres/hombres)
PP7 Equilibrio entre la tasa relativa de presencia de las mujeres con contrato indefinido y de los hombres con contrato indefinido (Equidad en la contratación indefinida)
PP8 Brecha de contratación indefinida (Equidad en la contratación indefinida)
PP9 Equilibrio entre la tasa relativa de presencia de las mujeres con contrato a tiempo completo y de los hombres con contrato a tiempo completo (Equidad en la contratación a tiempo completo)
PP10 Brecha de contratación a tiempo completo (Equidad en la contratación a tiempo completo)

**RS RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

RS1 Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de selección
RS2 Equilibrio entre las oportunidades de éxito de contratación de las mujeres participantes en procesos de selección y contratación y las de los hombres participantes en los procesos de selección y contratación.
RS3 Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de selección y contratación
RS4 Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de selección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo
RS5 Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de selección y contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

**R REMUNERACIÓN**

R1 Brecha salarial de género en el conjunto de la plantilla
R2 Brecha salarial de género en los cargos de responsabilidad
R3 Brecha salarial de género en el conjunto de puestos distintos a los cargos de responsabilidad
R4 Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en la política salarial
R5 Valoración/percepción de la 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

R6 Equilibrio en la valoración/percepción de la 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
---

**DP DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO**

DP1 Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de promoción
DP2 Equilibrio entre las oportunidades promocionarse u obtener un ascenso de mujeres participantes en procesos de promoción y las de los hombres participantes en los procesos de promoción
DP3 Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de promoción
DP4 Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo
DP5 Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo
DP6 Equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y el número de horas de capacitación que dedican los hombres
DP7 Inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de capacitación o formación interna
DP8 Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de capacitación o formación interna contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

LISTA INDICADORES



**PA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EN RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL**

PA1 Equilibrio entre las acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones positivas) en relación al número de casos de acosos sexual y en razón de sexo denunciados

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

PA3 Valoración/percepción de la 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

PA4 Equilibrio en la valoración/percepción de la 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

PA5 Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia del mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo y si lo consideran de fácil acceso

PA6 Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia del mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y en razón de sexo y si lo consideran de fácil acceso

**CFLS CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL CON CORRESPONSABILIDAD**

CFLS1 Tasa de uso de la licencia de paternidad (incluye licencias en casos de adopción y acogida)

CFLS2 Tasa relativa de uso de mujeres/hombres a una medida de conciliación concreta

CFLS3 Tasa relativa de uso de mujeres/hombres a una medida de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo

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

CFLS5 Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la política en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social de la empresa/organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres

CFLS6 Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la empresa realiza actuaciones en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social de la empresa/organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres

CFLS7 Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa la empresa/organización y las consideran de fácil acceso

CFLS8 Equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la existencia de las medidas de conciliación en la empresa/organización y si son de fácil acceso

**COM COMUNICACIONES**

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

COM2 Valoración/percepción de la plantilla sobre si la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo

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