



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

SISTEMA REGIONAL DE
INDICADORES DE GÉNERO
EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

GUÍA METODOLÓGICA



© Copyright 2015

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional “Empresas por la Igualdad de Género” del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que cuenta con el apoyo del Fondo Fiduciario España/PNUD “Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe”.

Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno que participan de la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, y a las empresas que brindaron información para realizar esta selección de indicadores de brechas de género.

Supervisión: Eugenia Piza López

Coordinadora: Guillermina Martín

Autoras: María Angeles Sallé y Lourdes García

Diseño Gráfico: Diana Ordóñez

Abril 2015

Nota: Las opiniones que se expresan en este documento no reflejan necesariamente las del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, su Junta Directiva, ni las de sus Estados miembros.



Índice

7	CAPÍTULO UNO
	INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES
13	CAPÍTULO DOS
	PRESENTACIÓN DEL SISTEMA INDICA Y SU MARCO METODOLÓGICO
16	Fase 1. Descripción del Sistema Indica
16	Objeto del Sistema Indica
17	Objetivos del Sistema Indica
20	Arquitectura del Sistema Indica
21	Los pilares y los subpilares del Sistema Indica
28	Fase 2. Indicadores de género del Sistema Indica
44	Fase 3: Instrumentos para el levantamiento de información
45	Formulario con los datos básicos de empresa u organización
47	Formulario de valoración de la persona representante de la empresa
49	Encuesta de valoración para empleados y empleadas
53	Fase 4: Establecimiento y desarrollo de la metodología a aplicar. Informe y dashboard resultante
53	Estructura del Informe resultado del análisis
59	CAPÍTULO TRES
	ANEXO, OBJETIVOS Y SITUACIONES META DE LOS INDICADORES ELEGIDOS
59	Indicadores generales sobre comunicación, ausentismo y rotación en la organización
61	Indicadores sobre descripción del personal
64	Indicadores sobre reclutamiento, selección y contratación.
66	Indicadores sobre desarrollo profesional y desempeño
69	Indicadores sobre remuneración
71	Indicadores sobre prevención del acoso en el ámbito laboral
74	Indicadores sobre conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad



Capítulo

01

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

CAPÍTULO UNO

Introducción y antecedentes

En la región de América Latina y el Caribe, en los últimos diez años, se están implementando prácticas de transversalización de género que muestran resultados relevantes y generan impactos positivos en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos. En concreto, el Buró Regional del PNUD y su Hub Regional para América Latina y el Caribe, muestran una significativa actividad en el apoyo a diferentes iniciativas para lograr que las políticas, programas y proyectos nacionales y regionales contribuyan a erradicar las desigualdades de género. Entre sus iniciativas más relevantes se encuentra el proyecto Regional “Empresas por la Igualdad de Género”, que cuenta con el apoyo del Fondo Fiduciario España/PNUD “Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe.

En el marco de este Proyecto Regional, las actuaciones más relevantes en el ámbito de la intervención en empresas son:

a. *Los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)* en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas, más conocidos como Sellos de Igualdad de Género. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Entre los ejemplos de Sellos de Igualdad de Género están:

- **Brasil:** Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Dependiente de la Secretaria Pro Mulher y la Secretaria de Raça
- **Chile:** Norma NCh3262, Sello Iguala - Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal.
- **Colombia:** Sello de Equidad Labora Equipares. Dependiente del Ministerio de Trabajo
- **Costa Rica:** Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG). Dependiente del Instituto de las Mujeres (INAMU)
- **Cuba:** Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA). Dependiente del Ministerio de Agricultura, Federación de Mujeres Cubana y Asociación Nacional de Agricultores Pequeños.
- **El Salvador:** Sello de Igualdad. Dependiente del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía e ISDEMU (en preparación)
- **Honduras:** Sello de Equidad de Género. Norma para el Sistema de Gestión en Equidad de Género. Dependiente del Ministerio de Inclusión Social.
- **México:** Modelo de Equidad de Género, MEG. Y Norma del Ministerio de Trabajo
- **Nicaragua:** Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género

- **Panamá:** Sello de Igualdad de Género. Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional de las mujeres (INAMU) (en preparación)
- **República Dominicana:** Sello Igualando RD. Dependiente del Ministerio de la Mujer. Ministerio de Trabajo/. Consejo Nacional de Competitividad
- **Uruguay:** Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Dependiente del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

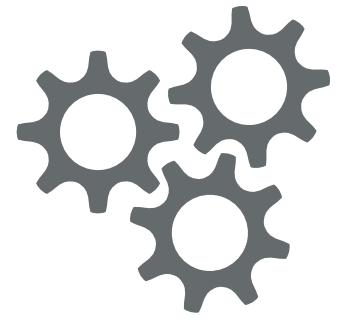
Estás son iniciativas que cada día siguen sumando socios en la región. Gobiernos, sector privado y empresas u organizaciones sociales se muestran cada vez más dispuestos a avanzar en medidas y normas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, el acceso a puestos de trabajo y a oportunidades de carrera profesional en iguales condiciones para mujeres y hombres.

b. *La Comunidad de Sellos de Igualdad de Género* que desde 2009 es facilitada por el Área de Género y las Oficinas Nacionales del PNUD.

Los objetivos de la Comunidad son:

- Fortalecer los Sellos existentes.
 - Apoyar a nuevos países en la creación e implementación de los Sellos.
 - Generar conocimiento y transferencia de información entre países.
 - Desarrollar mecanismos de cooperación técnica y cooperación sur-sur.
 - Producir nuevo conocimiento con el objetivo de regionalizar, estandarizar y comparar los avances en materia de igualdad de género y reducción de brechas.
- c. *El Sistema Regional de Indicadores Igualdad de Género, Indica Igualdad*, planteado desde el PNUD y en colaboración con la Comunidad de Sellos, con la finalidad última de apoyar el fortalecimiento de los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género midiendo el estado de la igualdad y las brechas de género en las empresas, así como los progresos por sectores y por países.

La presente guía metodológica se ha elaborado con el propósito de servir de marco para el diseño de los elementos del Sistema Indica y de los procesos a llevar a cabo para su implementación.



Capítulo

02

PRESENTACIÓN DEL SISTEMA INDICA Y
SU MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO DOS

Presentación del Sistema Indica y su marco metodológico

Una vez explicado en el punto anterior el ámbito en el cual se desarrolla el presente documento, a continuación se describe el Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género en empresas u organizaciones, en adelante el Sistema Indica, en relación al: Marco metodológico para el seguimiento de la Igualdad de Género en empresas u organizaciones. Este marco ofrece un modelo capaz de sistematizar todos los aspectos relevantes para medir la igualdad de género en una organización.

ESTRUCTURA

El Marco Metodológico se estructura en torno a los siguientes componentes del Sistema Indica:

- a. **Objeto del Sistema Indica** ¿A quién se analiza?
- b. **Objetivos del Sistema Indica.** ¿Para qué? Son aquéllos fines que persigue el Sistema Indica para evidenciar, caracterizar y/o cuantificar el grado de igualdad entre mujeres y hombres, así como las posibles brechas de género existentes en empresas u organizaciones.
- c. **Arquitectura del Sistema Indica.** ¿Quiénes lo conforman? Es la configuración organizativa que ha sido establecida para la consecución de los objetivos.
- d. **Estructura del Sistema Indica.** ¿Cuáles son los elementos que lo componen?
 - **Pilares:** se trata de funciones de las empresas u organizaciones en las que resulta pertinente aplicar la Igualdad de Género. Además, se incluye dos pilares previos que recogen información general sobre cada organización y sobre la composición actual de su personal, respectivamente.
 - **Sub-pilares:** son desagregaciones de las funciones anteriores.
 - **Indicadores:** son fórmulas matemáticas que, a partir de los datos proporcionados por las empresas u organizaciones, permiten alcanzar los objetivos del Sistema Indica. Para cada uno de ellos se determinará una situación meta y un valor de éxito que suponga el cumplimiento de la evidencia perseguida por el Sistema Indica.
- e. **Metodología del Sistema Indica.** Cómo funciona el Sistema Indica y cuáles son los instrumentos para el manejo de la información.

FASES

Atendiendo a la estructura anterior, el Marco Metodológico se ha elaborado en función de las siguientes fases:

- **FASE 1.** Objetivos, arquitectura y estructura básica (pilares y subpilares).
- **FASE 2.** Definición de los indicadores de seguimiento junto al método de cálculo.
- **FASE 3.** Elaboración de los instrumentos de levantamiento de la información.
- **FASE 4.** Establecimiento de la metodología a aplicar, herramientas de recogida de la información y de presentación de la misma.

FASE 1. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA INDICA

2.1.1. Objeto del Sistema Indica

El objeto del Sistema Indica atiende a aquellas empresas privadas y organizaciones sin ánimo de lucro (instituciones/empresas públicas, Organizaciones no gubernamentales) de América Latina y el Caribe.

La clasificación de las empresas u organizaciones se realizará en función de una estratificación por tamaños y dado que la investigación documental así como la indagación en la Red nos ha dado como resultado la conclusión de que hay una heterogeneidad significativa en cómo los países la región estratifican sus empresas y en los diferentes criterios que aplican para definir las empresas: empleo, ventas, activos y otros (Véase siguiente cuadro).

DEFINICIÓN DE EMPRESAS

	Criterios	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Argentina ^a	Ventas	Hasta 0.5	Hasta 3	Hasta 24	Más de 24
Bolivia ^b	Empleo	Hasta 10	Hasta 19	Hasta 49	Más de 49
Chile ^c	Ventas	Hasta 2.400	Hasta 25.000	Hasta 100.000	Más de 100.000
Colombia ^d	Empleo	Hasta 10	Hasta 50	Hasta 200	Más de 200
Costa Rica ^e	Empleo	Hasta 10	Hasta 30	Hasta 100	Más de 100
El Salvador ^f	Empleo	Hasta 4	Hasta 49	Hasta 9	Más de 99
Guatemala ^g	Empleo	Hasta 10	Hasta 25	Hasta 60	Más de 60
México ^h	Empleo	Hasta 30	Hasta 100	Hasta 500	Más de 500
Panamá ⁱ	Ingresos	Hasta 150.000	Hasta 1 millón	Hasta 2.5 millones	Más de 2.5 millones
Venezuela ^j	Empleo	Hasta 10	Hasta 50	Hasta 100	Más de 100

Fuente: Elaboración de las unidades de entorno de la red FUNDES con datos emanados de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional (sepyme) de Argentina; el Viceministerio de Microempresa, Ministerio de Trabajo (Bolivia); la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), de Chile; la Ley mipyme de julio de 2000 (Colombia); el Ministerio de Economía (Costa Rica); la Dirección General de Estadística y Censos (El Salvador); el Instituto Nacional de Estadística, la Cámara de Comercio y Promicro (Guatemala); el Consejo Nacional para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (México), la Ley 33 y la Ley 8 del año 2000 (Panamá), y la Oficina Nacional de Estadística e Información (Venezuela).

- En millones de pesos. Definición para manufactura. Además hay otras para el comercio y los servicios, también por ventas anuales.
- Existen varios criterios: por empleo, por ventas y por activos. Sin embargo, la definición oficial se basa en el empleo.
- En unidades de fomento (UF). Una UF equivale aproximadamente a 24 dólares. También existe otra definición, por empleo.
- Existen dos definiciones: por empleo y por activos.
- Existen otras definiciones por inversión y por ventas anuales.
- Las definiciones oficiales son por empleo y por activos (Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa-CONAMYPE).
- Definición del Instituto Nacional de Estadística. Hay otras dos más, la de la Cámara de Comercio y la de Promicro
- Definición para la manufactura. Además hay otras para el comercio y los servicios, también basadas en el empleo.
- En balboas o dólares (paridad uno a uno).
- Definición únicamente para la manufactura. No hay definiciones para el comercio o los servicios.

A la hora de clasificar las empresas, objeto de estudio y del Sistema Indica, se tomará como referencia la de Costa Rica y se aplicará a todos los países con el fin de garantizar una homogeneidad en la recogida y comparación de los datos. La razón es, al ser la diversidad tan grande en cuanto a modo de clasificar, es conveniente optar por un solo criterio y se ha elegido la clasificación de Costa Rica porque fue pionera en la implementación del sello y también porque las definiciones de los países se basan más frecuentemente en el número de personas empleadas.

2.1.2. Objetivos del Sistema Indica

El objetivo general del Sistema Indica es evidenciar, caracterizar y/o cuantificar el grado de igualdad y de brecha de género entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas u organizaciones.

De este modo, se proponen los siguientes objetivos **específicos**:

1. Generar información cuantitativa y cualitativa del conjunto de empresas u organizaciones.
2. Observar de forma periódica, actualizada y comparable entre países, la información generada, en qué medida las empresas u organizaciones están cumpliendo con los fines alcanzar cotas más altas de igualdad de género y de reducir las brechas de género detectadas en ellas.
3. Obtener bases metodológicas para avanzar en un proceso de reconocimiento regional: “Sello Regional de Igualdad de Género”.

Los objetivos **operativos** son:

1. Identificar un conjunto de indicadores que pueden contribuir a desarrollar una opinión calificada sobre el estado y los avances de la igualdad versus brechas de género en una muestra de empresas certificadas en la Región, para posteriormente, calcular valores de cada uno de los indicadores, lo que significa:
2. Determinar y definir qué indicadores se consideran relevantes para el Sistema Indica y la aplicación de su marco metodológico.
3. Determinar la situación valor óptimo y el método de cálculo para cada indicador (fórmula asociada al indicador).
4. Implementar el cálculo automático de los valores de los indicadores a partir de los datos facilitados por las empresas u organizaciones participantes
5. Recoger, mediante la aplicación de una herramienta online, la información homogénea del conjunto de empresas u organizaciones objeto del Sistema Indica:
 - Que resulte significativa, pero no excesiva: para ello se adoptará un marco metodológico para el seguimiento de la Igualdad de Género en empresas u organizaciones, y determinar el nivel de información requerido, para solicitarles sólo la información de la que realmente se va a hacer uso.
 - Con un formato homogéneo: formularios y encuestas estructuradas.
 - Por una página web, que permita a las empresas y organizaciones proporcionar la información de manera cómoda.

6. Realizar los análisis pertinentes para conseguir una visión sobre:
 - a. Los análisis comparativos entre empresas u organizaciones (por países, por tamaño, por tipo de empresa, por sector). Esto implica:
 - Establecer el grado en que se cuenta con una Base de Datos que recopile la información recabada de todas las empresas u organizaciones participantes.
 - Definir qué análisis se consideran relevantes. Estos análisis requieren que las empresas u organizaciones participantes estén categorizadas atendiendo a las variables antes identificadas (países, tamaño, tipo de empresa, sector).
 - b. La evolución temporal de indicadores (esto implica disponer de datos para varios años).

Además de los objetivos directos, anteriormente explicitados, el Sistema Indica, en sí y como fines **indirectos**, proporcionará:

1. A otras empresas u organizaciones de la Región e interesadas en las políticas de igualdad de género y/o que las hayan implementado estas políticas en su ámbito laboral, un método/herramienta para, una vez aplicado, obtener un autodiagnóstico sobre su realidad en materia de brecha de género.
2. A otras instituciones de la Región e interesadas en implementar un sello de igualdad de género en su ámbito de intervención, un método/herramienta para, una vez aplicado, realizar un seguimiento de las empresas u organizaciones reconocidas y de la brecha de género en las mismas.

2.1.3. Arquitectura del Sistema Indica

Para la consecución de los objetivos anteriormente planteados, la arquitectura establecida para el Sistema Indica será la siguiente:

Empresas u organizaciones reconocidas con alguno de los Sellos de Igualdad de Género o Empresas que desean aplicar el Sistema Indica, como Línea de Base.

Aportan, anualmente, información para cálculo de Indicadores

(Persona representante de la empresa asignada para la cumplimentación de formularios y una muestra del personal para la cumplimentación de la encuesta de valoración)

Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género
en empresas u organizaciones

Levantamiento de la información, con carácter anual, sobre:

- Situación y evolución de las empresas u organizaciones certificadas en términos de brecha de género, y su comparativa.
- La evolución de los avances en materia de eficacia de los Sellos como mecanismos para potenciar la Igualdad de Género.

“Comunidad de Sellos de Igualdad de Género” del PNUD (2012-2015)

El Sistema Indica, a partir de la información enviada por las empresas u organizaciones participantes, proporcionará:

- Una visión general de la situación y la evolución de estas empresas u organizaciones en términos de brecha de género, y su comparativa entre países, tamaño de empresa, tipo de empresa,
- Un método/herramienta que permita medir de la eficacia de los Sellos como mecanismos para potenciar la Igualdad de Género.

2.1.4. Los pilares y los subpilares del Sistema Indica

El Sistema Indica se estructura en relación con siete componentes denominados pilares: que se dividen, a su vez, en subpilares.



Ámbitos generales de empresas u organizaciones

GE

Comprende, por un lado, el conjunto de información relacionada con la tipología de empresas u organizaciones en función de distintas variables (las más prioritarias son país, tipo de organización, sector de actividad, tamaño). Por otro lado, información sobre comunicación interna, externa y productividad en empresas u organizaciones (ausentismo y rotación).

SUBPILARES

- Datos generales de descripción de las empresas u organizaciones.
- Productividad.
- Comunicación interna sin sesgos de género.
- Valoración/percepción sobre la comunicación y canales/mecanismos de comunicación interna.
- Comunicación externa sin sesgos de género.
- Valoración/percepción sobre la comunicación y canales/mecanismos de comunicación externa.



Descripción del personal

CP

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).

SUBPILARES

- General (hombres y mujeres en el personal).
- Distribución horizontal (hombres y mujeres por puestos de trabajo y departamento).
- Distribución vertical (hombres y mujeres por cargo de responsabilidad/no responsabilidad).
- Brecha de género en puestos directivo y otros puestos.
- Tipo de contrato.
- Jornada de trabajo.



Reclutamiento, selección y contratación

RSC Agrupa información que posibilita la evaluación de los procesos de reclutamiento y selección y de contratación de las empresas u organizaciones con una perspectiva de género, valorando si se aplican de tal manera que no producen brechas de género.

SUBPILARES

- Reclutamiento y selección
- Contratación
- Valoración/percepción sobre los procesos de reclutamiento y selección y de contratación





Desarrollo profesional y desempeño

DP

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.

SUBPILARES

- Promoción interna
- Capacitación o formación interna
- Valoración/percepción sobre las políticas de desarrollo profesional del personal (promoción y capacitación/formación)



Remuneración

R

Compila información que permite valorar si las remuneraciones que reciben mujeres y hombres de las empresas u organizaciones reciben salarios equitativos.

SUBPILARES

- Remuneración
- Valoración/percepción sobre la política salarial



Prevención del acoso en el ámbito laboral

PV

Es el componente que compila datos necesarios para medir la existencia/no de medidas para prevenir casos de acoso sexual (sexual y por razón de sexo), el ratio de casos que se producen y se denuncian así como impacto en la atención y solución de las mismas.

SUBPILARES

- Acoso sexual y laboral (sexual y por razón de sexo)
- Valoración/percepción sobre la política de prevención del acoso
- Grado de conocimiento y valoración de la eficacia de los mecanismos que las empresas u organizaciones facilita para prevenir y actuar contra este tipo de violencia de género (el acoso por razón de sexo y el acoso sexual)



Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad

CFLS

Articula información que hace referencia las brechas o igualdad de género que promueve la política de conciliación y corresponsabilidad de las empresas u organizaciones.

SUBPILARES

- Licencias remuneradas (de maternidad y paternidad).
- Licencias no remuneradas (excedencias temporales por cuidado de personas a cargo).
- Flexibilidad en el espacio y el tiempo.
- Grado de conocimiento y valoración/percepción sobre la política de conciliación de la vida familiar, personal, profesional.

FASE 2. INDICADORES DE GÉNERO DEL SISTEMA INDICA



Ámbitos generales de empresas u organizaciones

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
1	GE1	Tasa de ausentismo total en la empresa u organización	Nº total de jornadas perdidas debido a ausencias (justificadas e injustificadas) del personal / Jornadas totales de trabajo
2	GE2	Grado de equilibrio en las tasas de ausentismo de mujeres y hombres	Tasa Ausentismo mujeres / Tasa Ausentismo hombres
3	GE3	Grado de equilibrio en las tasas de cese de actividad de la empresa u organización de las mujeres y los hombres (índice de rotación)	Tasa Cese de actividad Mujeres / Tasa Cese de actividad Hombres
4	GE4	Uso de comunicación a favor de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres (comunicación incluyente)	(Suma de puntos por uso de comunicación a favor de la igualdad/ total preguntas sobre comunicación a favor de la igualdad)*100

5	GE5	Valoración/percepción del personal sobre si la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario
6	GE6	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	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)
7	GE7	Valoración/percepción del personal sobre si la comunicación externa contempla criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario
8	GE8	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	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)



Descripción del personal

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
9	CP1	Grado de equilibrio de presencia femenina y masculina en el personal.	Porcentaje del número de mujeres en el personal con respecto al total del personal
10	CP2	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada tipo de puesto de la empresa u organización (ausencia de segregación horizontal)	Este indicador requiere de normalización.
11	CP3	Presencia equilibrada de mujeres en cada uno de los cargos de responsabilidad (índice de segregación en los cargos de responsabilidad)	Este indicador requiere de normalización.
12	CP4	Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad	Se calcula la brecha de género, hallando el % de representación de las mujeres en los cargos de responsabilidad y restándole 50
13	CP5	Brecha en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección	Se calcula la brecha de género, hallando el % de representación de las mujeres en los consejos de dirección y restándole 50

14	CP6	Tasa relativa de éxito para ocupar cargos de responsabilidad (mujeres/hombres)	Se divide la Tasa Relativa de éxito de las mujeres para estar en cargos de responsabilidad (nº de mujeres en cargos de responsabilidad/ nº total de mujeres en personal), entre la de los hombres (nº de hombres en cargos de responsabilidad/ nº total de hombres en personal).
15	CP7	Grado de equilibrio entre la tasa relativa de presencia de las mujeres con contrato indefinido y de los hombres con contrato indefinido (Grado de equidad en la contratación indefinida)	Se divide la Tasa Relativa de presencia de las mujeres con contrato indefinido (nº de mujeres con contrato indefinido/ nº total de mujeres en personal), entre la de los hombres (nº de hombres con contrato indefinido/ nº total de hombres en personal).
16	CP8	Brecha de contratación indefinida (Grado de equidad en la contratación indefinida)	Se calcula la brecha de género, hallando el % de representación de las mujeres con contratos indefinidos y restándole 50 (distancia que le aleja del valor central o medio)
17	CP9	Grado de equilibrio entre la tasa relativa de presencia de las mujeres con contrato a tiempo completo y de los hombres con contrato a tiempo completo (Grado de equidad en la contratación a tiempo completo)	Se divide la Tasa Relativa de presencia de las mujeres con contrato a tiempo completo (nº de mujeres con contrato a tiempo completo/ nº total de mujeres en personal), entre la de los hombres (nº de hombres con contrato a tiempo completo/ nº total de hombres en personal).
18	CP10	Brecha de contratación a tiempo completo (Grado de equidad en la contratación a tiempo completo)	Se calcula la brecha de género, hallando el % de representación de las mujeres con contratos a tiempo completo y restándole 50 (distancia que le aleja del valor central o medio)

NORMALIZACIÓN

Se asignan valores del 1-10 a cada porcentaje obtenido con el primer cálculo (% mujeres/mujeres y hombres en el mismo puesto de responsabilidad).

Sobre la base de una función diseñada, los % que se hallen entre el intervalo 35% y 65% obtendrán una puntuación de 10 y los que sean inferiores o superiores a cada uno de los límites, se les asignará, de acuerdo con la función aplicada, un valor menor a 10 que se irá reduciendo linealmente a medida que se alejen los % de los límites del intervalo (menor que 35% y mayor que 65%) hasta llegar a tener una puntuación de 0, tanto si las mujeres no tienen una representación o una presencia (masculinización absoluta) o tienen una representación del 100% (feminización absoluta).

Una vez aplicadas estas puntuaciones, se calcula, para hallar el indicador final, el promedio prorrateado por el peso relativo de personas de cada uno de los puestos considerados (en relación con el total de personas en el total de los cargos) y se suma el total de los resultados, para obtener el indicador.





Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
19	RS1	Grado de equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de Reclutamiento y selección	Porcentaje del número de mujeres que han participado en los procesos de Reclutamiento y selección con respecto al total de las personas que han participado
20	RS2	Grado de equilibrio entre las oportunidades de éxito de contratación de las mujeres participantes en procesos de reclutamiento y selección y de contratación y las de los hombres participantes en los procesos de reclutamiento y selección y de contratación.	Se divide la Tasa Relativa de éxito de las mujeres candidatas para ser contratadas (mujeres que han sido contratadas/ mujeres participantes en procesos de reclutamiento y selección y de contratación), entre la de los hombres. Cuando es igual a 1, las oportunidades de las mujeres y las de los hombres son equitativas. Si es menor significa que los hombres tienen mayores oportunidades, si es mayor, significa que las mujeres tienen mayores oportunidades de participar en este tipo de procesos.

21	RS3	Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección y de contratación	(Suma de puntos Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección y de contratación/ total preguntas sobre procesos de reclutamiento y selección y de contratación con enfoque de género y a favor de la igualdad)*100
22	RS4	Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de reclutamiento y selección y de contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario
23	RS5	Grado de equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si los procesos de reclutamiento y selección y de contratación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)





Desarrollo profesional y desempeño

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
24	DPI	Grado de equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones en procesos de promoción	Porcentaje del número de mujeres que han participado en los procesos de promoción con respecto al total de las personas que han participado
25	DP2	Grado de 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	Se divide la Tasa Relativa de éxito de las mujeres candidatas para ser promocionadas (mujeres que han sido promocionadas/ mujeres participantes en procesos de promoción), entre la de los hombres. Cuando es igual a 1, las oportunidades de las mujeres y las de los hombres son equitativas. Si es menor significa que los hombres tienen mayores oportunidades, si es mayor, significa que las mujeres tienen mayores oportunidades de participar en este tipo de procesos.

26	DP3	Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de promoción	(Suma de puntos Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de promoción/ total preguntas sobre procesos de promoción con enfoque de género y a favor de la igualdad)*100
27	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	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario
28	DP5	Grado de 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	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)
29	DP6	Grado de equidad en el número de horas de capacitación que dedican las mujeres y el número de horas de capacitación que dedican los hombres	Promedio de horas de capacitación que han dedicado las mujeres de la empresa u organización entre el promedio de horas de capacitación que han dedicado los hombres de la empresa u organización.
30	DP7	Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de capacitación o formación interna	(Suma de puntos por Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en los procesos de capacitación o formación interna/ total preguntas sobre procesos de capacitación o formación interna con enfoque de género y a favor de la igualdad)*100

31	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	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario
32	DP9	Grado de 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	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)





Remuneración

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
33	R1	Brecha salarial en el conjunto del personal	Ver recuadro “Fórmula de brecha salarial” Ajuste la fórmula a la totalidad del personal de la empresa.
34	R2	Brecha salarial en los cargos de responsabilidad	Ver recuadro “Fórmula de brecha salarial” Ajuste la fórmula a los cargos de responsabilidad.
35	R3	Brecha salarial en el conjunto de puestos distintos a los cargos de responsabilidad	Ver recuadro “Fórmula de brecha salarial” Ajuste la fórmula a los puestos distintos a los cargos de responsabilidad.
36	R4	Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en la política salarial	(Suma de puntos por inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en la política salarial/ total preguntas sobre política salarial con enfoque de género y a favor de la igualdad)*100
37	R5	Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la política salarial de la empresa u organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario

38	R6	Grado de equilibrio en la valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si la política salarial de la empresa u organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)
----	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

FÓRMULA DE BRECHA SALARIAL

Se calcula hallando la diferencia salarial entre ambos sexos y en cada puesto [1] mediante la siguiente fórmula:

1º PASO

Sumatoria de cada salario medio bruto anual (incluidos compensaciones e incentivos) de las mujeres en cada puesto ^[1] por el nº de mujeres en cada puesto ^[1] / nº de mujeres en cada puesto ^[1]) MENOS (sumatoria de cada Salario medio bruto anual (Incluidos compensaciones e incentivos) de los hombres en cada puesto ^[1] por el nº de hombres en cada puesto ^[1]).

Es decir, se halla el promedio de los salarios brutos anuales de las mujeres y se le resta el promedio de los salarios brutos de los hombres en cada puesto ^[1].

2º PASO

Resultado del 1º paso ENTRE (O DIVIDIDO POR) (sumatoria de cada Salario medio bruto anual de los hombres en cada puesto ^[1] por el nº de hombres en cada puesto ^[1])

^[1]Tenga en cuenta si está calculando los puestos de toda la organización, cargos de responsabilidad o puestos distintos a los cargos con responsabilidad.



Prevención del acoso en el ámbito laboral

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
39	PA1	Grado de equilibrio entre las acciones adoptadas (sanciones y/u otras soluciones positivas) en relación al número de casos sobre acoso denunciados	Se divide la Tasa Relativa de éxito de las denuncias de mujeres efectivamente atendidas por las tasas relativas de éxito de las denuncias de los hombres efectivamente atendidas.
40	PA2	Ausencia/Presencia de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en las políticas para la prevención y tratamiento del acoso sexual	(Suma de puntos por inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en las políticas para la prevención y tratamiento del acoso sexual/ total preguntas sobre inclusión de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en las políticas para la prevención y tratamiento del acoso sexual)*100
41	PA3	Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre si el mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso es eficaz	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario

42	PA4	Grado de 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 es eficaz	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)
43	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 si lo consideran de fácil acceso	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario
44	PA6	Grado de 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 si lo consideran de fácil acceso	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)



Conciliación de la vida familiar, laboral y social

Nº	Código	Denominación del indicador	Fórmula de cálculo
45	CFLS1	Tasa de acogimiento hombres a la medida: Licencia de paternidad (sólo licencias de paternidad de hombres e incluye licencias en casos de adopción y acogida)	Nº total de hombres que se acogen a la medida concreta/Nº de hombres que están en disposición de acogerse*100
46	CFLS2	Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a una medida de conciliación concreta	Se divide la Tasa Relativa de acogimiento de las mujeres para la medida a la que hace referencia este indicador (nº de mujeres que están en disposición de acogerse/ nº total de mujeres que se acogen a la medida concreta), entre la de los hombres (nº de hombres que están en disposición de acogerse/ nº total de hombres que se acogen a la medida concreta)

47	CFLS3	Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a una medida de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	Se divide la Tasa Relativa de acogimiento de las mujeres para la medida a la que hace referencia este indicador (nº de mujeres que están en disposición de acogerse/ nº total de mujeres que se acogen a la medida concreta), entre la de los hombres (nº de hombres que están en disposición de acogerse/ nº total de hombres que se acogen a la medida concreta)
48	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	(Suma de puntos por 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/ total preguntas sobre 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)*100
49	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 u organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total del personal que ha cumplimentado el cuestionario

50	CFLS6	Equilibrio en la valoración/ percepción de la mujeres y hombres sobre si conocen la política en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social de la empresa u organización es equitativa y se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)
51	CFLS7	Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre sobre si conocen la existencia del las medidas de conciliación que facilita la empresa la empresa/organización y las consideran de fácil acceso	(% de valoración de personas que están de acuerdo+% de valoración de personas que están totalmente de acuerdo)/total de la plantilla que ha cumplimentado el cuestionario
52	CFLS8	Equilibrio en la valoración/ percepción de la mujeres y hombres sobre sobre si conocen la existencia dellas medidas de conciliación en la empresa/organización y si son de fácil acceso	(% de valoración de mujeres que están de acuerdo+% de valoración de mujeres que están totalmente de acuerdo)-(% de valoración de hombres que están de acuerdo+% de valoración de hombres que están totalmente de acuerdo)

FASE 3: INSTRUMENTOS PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

La información a recabar de las empresas u organizaciones se corresponde con los pilares anteriormente señalados e incluye formularios/encuestas que recogen información sobre la empresa u organización y complementaria entre sí y cuya tipología de información es la siguiente:

- Información general de las empresas u organizaciones: datos de descripción.
- Información sobre la realidad de las empresas u organizaciones: datos relativos al personal y descripción de los métodos de gestión.
- Información sobre la valoración/percepción de la persona representante de la empresa u organización y que actúa como interlocutora en la facilitación de los datos sobre cada empresa u organización (Formulario de valoración de la persona representante de la empresa),
- Información sobre la valoración/percepción del personal sobre la gestión de la empresa u organización en materia de recursos humanos y su aplicación desde una perspectiva de género (Encuesta al Personal)

Se propone un sistema con tres herramientas que se corresponden con los objetivos ya definidos.

	Herramientas	Objetivo operativos definidos
1	<ul style="list-style-type: none"> • Formulario de datos básicos de empresa u organización • Formulario de valoración de la persona representante de la empresa. • Encuestas del personal. 	1. Recabar información homogénea del conjunto de empresas u organizaciones reconocidas con alguno de los Sellos de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
2	Calculadora de indicadores	2. Calcular valores para los indicadores definidos.
3	Analizador de datos (+base de datos de formularios de empresas u organizaciones)	3. Evidenciar, caracterizar y/o cuantificar el grado de igualdad entre mujeres y hombres y las brechas de género.

Cada uno de los componentes se desarrolla en los siguientes apartados.

2.3.1 Formulario con los datos básicos de empresa u organización

A cada empresa u organización se le facilitará un formulario para que mediante su cumplimiento facilite los datos al Sistema Indica.

La cumplimentación de este formulario será coordinada o realizada por una única persona que, en el marco de la empresa u organización, se designe para esta función y como representante de la misma. La persona responsable de recoger los datos y rellenar el formulario podrá ser: quien dirige el departamento de personal, una persona con funciones gerenciales en la empresa u organización o la persona interlocutora y responsable de implementar políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de la organización/empresa.

El Sistema Indica se compone de una serie de preguntas y tablas a cumplimentar. Estas son las siguientes:

- **HOJA: CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN**
 - Datos informativos de la empresa u organización y de contacto.
 - Persona de contacto en la empresa u organización
 - Descripción general de la empresa u organización: actividad y tamaño / dimensión.
- **HOJA A: PERSONAL DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN**
 - Tabla 1. Personal de la empresa u organización y niveles de responsabilidad
 - Tabla 2. Personal de la empresa u organización y departamentos
 - Tabla 3. Composición del consejo de administración (en el caso de su existencia en la entidad)
 - Tabla 4. Personal y tipo de Contrato y Jornada



• HOJA B: CONDICIONES LABORALES

- Tabla 5. Política salarial
- Tabla 6. Medidas de conciliación con corresponsabilidad
- Tabla 7. Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo
- Tabla 8. Prevención y tratamiento del acoso sexual o acoso por razón de sexo

**• HOJA C: GESTIÓN DE PERSONAL**

- Tabla 9. Rotación (Jornadas perdidas/Jornadas teóricas)
- Tabla 10. Rotación por cese de la empresa u organización
- Tabla 11. N° de mujeres que se reincorporan tras la licencia de maternidad
- Tabla 12. Incorporaciones y nuevas contrataciones. Procesos de reclutamiento y selección y contratación
- Tabla 13. Promociones internas. Procesos de promoción interna
- Tabla 14. Formación o capacitación

**• HOJA D: OTROS DATOS .**

A cumplimentar por la persona asignada por la empresa sobre la gestión de RRHH.

2.3.2. Formulario de valoración de la persona representante de la empresa

Paralelamente a la recolección de los datos de las empresas u organizaciones, se hace necesario recoger información sobre otras cuestiones cualitativas, éstas deberán ser cumplimentadas por las mismas personas que cumplimenten los datos (una persona representante de la empresa).

Las cuestiones, de carácter cualitativo, se agrupan en torno a los aspectos descritos en la siguiente tabla, que a su vez, se clasifican de acuerdo a los pilares del Sistema Indica.

Éstas permitirán obtener unos resultados (a través de indicadores sintéticos) que reflejen la realidad de las empresas u organizaciones participantes en el Sistema Indica.

El foco de atención, en lo relativo al compromiso de las empresas u organizaciones participantes a favor de la igualdad, será conocer y verificar -de manera estrictamente confidencial- sí, desde el conjunto de las empresas u organizaciones, es preciso profundizar sobre los aspectos reflejados en la encuesta.

Recuerde que:

La tabla denominada **OTROS DATOS** recolecta información sobre cuestiones cualitativas y debe ser llenado por la misma persona que ingresa los otros datos del Auto-diagnóstico.

	Pilares del Sistema Indica a los que responde la encuesta	Subpilares a los que atiende la encuesta
GE	Pilar 1: Ámbitos generales de empresas u organizaciones que tienen sello y han facilitado datos	Valoración/percepción sobre la comunicación y canales/mecanismos de comunicación externa
RSC	Pilar 3: Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación	Valoración/percepción sobre los procesos de reclutamiento y selección y de contratación
DP	Pilar 4: Desarrollo profesional y desempeño	Valoración/percepción sobre las políticas de desarrollo profesional del personal (promoción y capacitación/formación)
R	Pilar 5: Remuneración	Valoración/percepción sobre la política salarial de la organización
PA	Pilar 6: Prevención del acoso en el ámbito laboral	Valoración/percepción sobre la política de prevención del acoso en el ámbito laboral. Grado de conocimiento y valoración de la eficacia de los mecanismos que las empresas u organizaciones facilita para prevenir y actuar contra este tipo de violencia de género (el acoso por razón de sexo y el acoso sexual)
CFLS	Pilar 7: Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad social	Valoración/percepción sobre la política de conciliación de la vida familiar, personal, profesional. Grado de conocimiento de las medidas de conciliación a las que tienen derecho y los mecanismos o procedimientos de solicitud

2.3.3. Encuesta de valoración para empleados y empleadas

Contar con la opinión del personal es un objetivo fundamental para conocer desde cerca cómo los empleados y empleadas perciben la cultura de su organización y sus prácticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, cuáles son sus actitudes hacia la implementación de medidas de Igualdad y sus necesidades y propuestas que se incorporen al mismo, favoreciendo con ello la comunicación ascendente y facilitándoles así mismo que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la organización.

Además, gracias a la opinión de los empleados y las empleadas de una organización se podrá conocer si realmente, existe constancia –para el personal- sobre el compromiso de la organización (escrito o no escrito) para aplicar una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la que el personal siente que se puede beneficiar (política de promoción, salarial, de conciliación de la vida familiar, laboral y social, etc.).

FICHA DE SISTEMATIZACIÓN DE OPINIONES DEL PERSONAL EN RELACIÓN A LA IGUALDAD

Puesto que ocupa				
Directivo (dirección y gerencia)	Mando intermedio	Personal adminis- trativo, auxiliar	Puesto técnico	Operaciones
*Señale qué tipo de puesto ocupa en la organización				
Sexo				
Mujer		Hombre		
*Señale con una cruz la casilla que le identifique como hombre o mujer				

Complete la encuesta indicando el número que corresponde a su opinión

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Bastante de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Comunicación	Respuesta
1. Cuando su empresa u organización se comunica con usted, utiliza un lenguaje, tono o imágenes incluyente y no diferenciador de un sexo con respecto a otro.	
2. En definitiva y a la vista de su respuesta anterior, ¿considera que la comunicación interna de la empresa/organización contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestión de sexo?	
3. Cuando su empresa u organización se comunica con el exterior, utiliza un lenguaje incluyente además de imágenes tanto de trabajadoras como de trabajadores.	
4. En definitiva y a la vista de su respuesta anterior, ¿considera que la comunicación externa de la empresa/organización contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestión de sexo?	
Gestión de recursos humanos	Respuesta
5. Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se hacen a través de un procedimiento formal y velan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
6. Los procesos de reclutamiento y selección y de contratación se hacen pensando en puestos "reservados" sólo para mujeres y puestos "reservados" sólo para hombres	
7. 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?	

8. Los procesos de promoción interna de su empresa u organización son motivados por evaluaciones objetivas y equitativas de desempeño, otorgando las mismas oportunidades a mujeres y hombres.	
9. Los procesos de promoción interna son el reconocimiento de logro y el esfuerzo de cada persona sin importar su sexo.	
10. 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?	
11. Trabajadoras y trabajadores tienen las mismas oportunidades de información y acceso a la capacitación profesional ofrecida por su empresa u organización, independientemente de su sexo.	
12. Los horarios de capacitación de la empresa u organización habitualmente están dentro de la jornada laboral	
13. En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que los procesos de capacitación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo?	
14. La política salarial de la empresa u organización facilita información transparente sobre la política de compensaciones a la que acudir en caso de dudas.	
15. La política salarial de la empresa u organización es justa y equitativa, percibiendo, las trabajadoras y los trabajadores prestaciones similares por desempeñar el mismo trabajo.	
16. En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que la empresa/organización tiene una política salarial equitativa desde el punto de vista de género y que es aplicada a todos los puestos de la empresa/organización?	
Prevención y tratamiento del acoso sexual	Respuesta
17. En su empresa u organización existe un mecanismo al que acudir en caso de sufrir un acoso sexual y se le procurará un trato justo en todo momento.	
18. En su empresa/organización, los casos de acoso sexual se prohíben expresamente y las denuncias relativas a acoso sexual se resuelven con agilidad, existiendo incluso un protocolo formalizado e informado de prevención y actuación en caso de acoso.	

19. En su empresa/organización existe un mecanismo al que acudir en caso de sufrir un acoso sexual y se le procurará un trato justo en todo momento. Usted tiene conocimiento de ello.	
20. Usted confía que, en caso de manifestar que está sufriendo acoso o trato intimidatorio, sabe dónde acudir y allí se le escuchará y no recibirá ningún tipo de represalia o sanción. Es decir, el mecanismo en caso de necesitarlo funcionaría de modo eficaz.	
Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad	Respuesta
21. Usted tiene conocimiento de que en su empresa/organización existen medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y social disponibles y sabe cuáles son los mecanismos de solicitud	
22. Usted conoce que en su empresa/organización existe un sistema de jornada reducida, horarios flexibles y teletrabajo de fácil solicitud para mujeres y hombres.	
23. Los beneficios de las licencias por maternidad y paternidad siempre se cumplen de acuerdo a la normativa vigente y todas las personas que tengan una situación concreta para la obtención de estos beneficios pueden solicitarlos y disfrutarlos.	
24. Usted cree que la empresa/organización favorece la Conciliación de la vida familiar, laboral y social tanto de mujeres y hombres con las mismas oportunidades para ambos sexos (es decir, fomenta y anima la co-parentalidad de modo equitativo)	
25. Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y social que facilita su empresa/organización son conocidas de modo suficiente y son de fácil acceso tanto para mujeres como para hombres	
General	Valorar de 0 a 10
26. ¿Qué grado de satisfacción tiene usted con el trato recibido por su empresa u organización desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo?	

FASE 4: ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA A APLICAR. INFORME Y DASHBOARD RESULTANTE

2.4.1. Estructura del informe resultado del análisis: Dashboard (cuadro de Mando)

El cuadro de mando se realizará a partir de los indicadores calculados de todas las empresas u organizaciones.



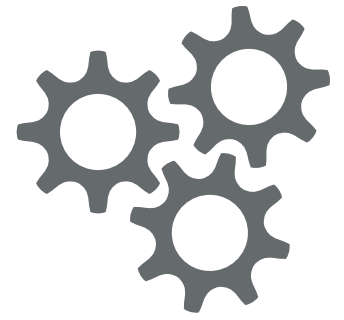
Recuerde que:

Para cada indicador, y de acuerdo con la segmentación elegida (País, Tamaño o Sector), se indicará qué porcentaje de las empresas u organizaciones participantes, de acuerdo al valor de sus indicadores, se encuentran en una situación:

- Positiva,
- Intermedia o
- Negativa

Para ello es preciso establecer previamente, para cada uno de los indicadores, qué valores se consideran Positivos, Intermedios y Negativos en función del rango del indicador y el valor óptimo.

Tipo de indicador	Rango	Valor idóneo	Negativo	Intermedio	Positivo
% De presencia	De 0% a 100%	En el medio = 50	Menor de 25% o mayor de 75%	En el intervalo de (25%-35%) o en el intervalo (65%-75%)	Entre 35% y 65%
Tasa relativa de éxito/presencia	De 0 a infinito	1	Menor de 0,50 o mayor de 2	En el intervalo de (0,67 y 0,50) o en el intervalo (1,50 y 2)	Entre 0,67 y 1,50
Brecha de género	De -50% a 50%	En el medio = 50	Menor de -40% o mayor que 40%	En el intervalo de (-40% y -20%) o en el intervalo (20% y 40%)	Entre 20 y -20
% De cumplimiento de acciones a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	De 0% a 100%	100%	Menor de 30%	Entre 30% y 65%	Mayor que 65%
Indicador normalizado (segregación horizontal y segregación vertical)	De 0 a 10	10	Menor de 4	Entre 4 y 8	Mayor que 8
% De personas satisfechas (de acuerdo y totalmente de acuerdo) con las políticas de igualdad de la empresa	De 0% a 100%	100%	Menor de 50%	Entre 50% y 65%	Mayor que 65%
% De situación indeseada o negativa (en caso de ausentismo y cese de la actividad)	De 0% a 100%	0%	Mayor de 7,5%	Entre 7,5% y 2,5%	Entre 0% y 2,5%
Tasas relativas de ausentismo/ de cese de actividad en la empresa (mujeres/hombres)	De 0 a infinito	1	Menor de 0,50 o mayor de 2	En el intervalo de (0,67 y 0,50) o en el intervalo (1,50 y 2)	Entre 0,67 y 1,50
Equilibrio en la valoración/ percepción de la mujeres y hombres sobre si las políticas de igualdad de la empresa contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo	De -100% a 100%	En el medio = 50	Menor de -40% o mayor que 40%	En el intervalo de (-40% y -20%) o en el intervalo (20% y 40%)	Entre 20 y -20
Tasas relativas de acogimiento a una medida de conciliación concreta (mujeres/hombres)	De 0 a infinito	1	Menor de 0,50 o mayor de 2	En el intervalo de (0,67 y 0,50) o en el intervalo (1,50 y 2)	Entre 0,67 y 1,50
Tasa relativa de éxito a una medida de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo concreta (mujeres/ hombres)	De 0 a infinito	1	Menor de 0,50 o mayor de 2	En el intervalo de (0,67 y 0,50) o en el intervalo (1,50 y 2)	Entre 0,67 y 1,50
Tasa de acogimiento al permiso de parentalidad completo (hombres)	De 0%-100%	100%	Menor de 50%	En el intervalo de (50%-85%)	Mayor que 85%



Capítulo

03

**ANEXO, OBJETIVOS Y SITUACIONES META
DE LOS INDICADORES ELEGIDOS**

CAPÍTULO TRES

Anexo, objetivos y situaciones meta de los indicadores elegidos

ANEXO 1

GE

Indicadores generales sobre comunicación, ausentismo y rotación en la organización



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
GE1	Indicador general	Productividad - ausentismo	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	Mínimo índice de ausentismo laboral
GE2	Indicador general	Productividad - ausentismo	Observar los cambios en la productividad en relación con la reducción de ausentismo laboral de mujeres y hombres	Grado de equilibrio de índices de ausentismo de las mujeres con respecto a los hombres
GE3	Indicador general	Productividad - rotación por cese	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) mujeres y hombres	Grado de equilibrio de índices de rotación entre mujeres y hombres con el consiguiente ahorro de costes

GE4	Indicador general	Comunicación interna a favor de la igualdad de género.	Conocer si la comunicación interna y externa promueve la igualdad de género.	Atención específica de las empresas u organizaciones a la igualdad de género en el ámbito de la comunicación interna.
GE5	Indicador general	Valoración/ percepción sobre la comunicación y canales/ mecanismos de comunicación interna.	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.	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras el grado de contribución a la igualdad que tiene la comunicación interna de las empresas u organizaciones. En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.
GE6	Indicador general	Grado de equilibrio en la valoración/percepción sobre la comunicación y canales/ mecanismos de comunicación interna.	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.	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.
GE7	Indicador general	Valoración/ percepción sobre la comunicación y canales/ mecanismos de comunicación externa.	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 interna de las empresas u organizaciones.	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras el grado de contribución a la igualdad que tiene la comunicación interna de las empresas u organizaciones. En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.
GE8	Indicador general	Grado de equilibrio en la valoración/percepción sobre la comunicación y canales/ mecanismos de comunicación externa.	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.	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

ANEXO 2

CP

Indicadores sobre descripción del personal



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
CP1	Descripción del personal	General	Cuantificar la participación de las mujeres y los hombres en el conjunto del personal	Equilibrio global en la representatividad de las mujeres con respecto a la de los hombres en organización. Con meta y valor objetivo=El personal de las empresas u organizaciones deberá estar integrada con al menos 35% de personas de uno u otro sexo.
CP2	Descripción del personal	Distribución horizontal	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)	Equilibrio global en las empresas u organizaciones, ausencia de segregación horizontal.

CP3	Descripción del personal	Distribución vertical	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 Dirección general o máximo cargo, cargos de responsabilidad como gerencias, otras jefaturas y/o mandos intermedios-	Equilibrio global en las empresas u organizaciones, ausencia de segregación vertical.
CP4	Descripción del personal	Distribución vertical	Establecer cuál es la brecha en la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad	Similitud entre los ratios de participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y los de los hombres en cargos de responsabilidad. Con meta valor inferior al 20% para uno u otro sexo.
CP5	Descripción del personal	Distribución vertical	Observar si existe brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en los consejos de dirección/administración/juntas directivas	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en consejos de dirección. Con meta valor inferior al 20% para uno u otro sexo.
CP6	Descripción del personal	Brecha de género en la representatividad de las mujeres y hombres en los puestos directivos y en otros puestos	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)	Similitud entre las tasas de éxito de las mujeres de las empresas u organizaciones para ocupar puestos de responsabilidad y las tasas de éxito de los hombres (inexistencia de brecha de género en la participación de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y otros puestos)

CP7	Descripción del personal	Tipo de contrato	Medir el grado en que se cuenta con equidad en relación a la contratación indefinida o Mismo nivel de estabilidad o Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la contratación indefinida	Mismo nivel de estabilidad o similitud entre las tasas de éxito de las mujeres de las empresas u organizaciones para ocupar un puesto con contrato indefinido y las tasas de éxito de los hombres
CP8	Descripción del personal	Tipo de contrato	Observar si existe brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en los puestos de contratación indefinida	Equilibrio entre los ratios de participación de las mujeres en puestos de contratación indefinida y los de los hombres en puestos de contratación indefinida o lo que es lo mismo, presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad. Con meta valor inferior al 20% para uno u otro sexo (inexistencia de brecha de género en la ocupación de puestos con contratos indefinidos).
CP9	Descripción del personal	Jornada de trabajo	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 la jornada de trabajo	Similitud entre las tasas de éxito de las mujeres de las empresas u organizaciones para ocupar un puesto con jornada a tiempo completo y las tasas de éxito de los hombres con este tipo de jornada
CP10	Descripción del personal	Jornada de trabajo	Observar si existe brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en los puestos de contratación a tiempo completo	Equilibrio en el tipo de jornada de las mujeres y el de los hombres o lo que es lo mismo, presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos a jornada completa. Con meta valor inferior al 20% para uno u otro sexo (inexistencia de brecha de género en la ocupación de puestos con jornadas a tiempo completo).

ANEXO 3

RS

Indicadores sobre ingreso en las empresas.
Reclutamiento y selección y de contratación



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
RS1	Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación	Reclutamiento y selección.	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.	Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones para los procesos de Reclutamiento y selección de las empresas u organizaciones (todos los puestos vacantes).
RS2	Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación	Contratación	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	Similitud entre las tasas de éxito (de postulación a contratación) de las mujeres y las de los hombres.

RS3	Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación	Reclutamiento y selección y de contratación	Conocer si los procesos de reclutamiento y selección y de contratación promueven la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo	Atención específica de la organización a la igualdad de género en los procesos de reclutamiento y selección y de contratación
RS4	Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación	Valoración/ percepción sobre los procesos de reclutamiento y selección y de contratación	Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si los procesos de reclutamiento y selección y de contratación son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<p>Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si los procesos de reclutamiento y selección y de contratación son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>En una escala del 1-5 (1.totalmente en desacuerdo, 2.muy desacuerdo, 3.acuerdo, 4.muy de acuerdo, 5. totalmente de acuerdo)</p>
RS5	Ingreso en las empresas u organizaciones: Reclutamiento y selección y de contratación	Grado de equilibrio en la valoración/ percepción sobre los procesos de reclutamiento y selección y de contratación	Medir el grado de 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	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

ANEXO 4

DP

Indicadores sobre desarrollo profesional y desempeño



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
DP1	Desarrollo profesional	Promoción	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	Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones para los procesos de promoción de las empresas u organizaciones (todos los puestos vacantes)
DP2	Desarrollo profesional	Promoción	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	Similitud entre las tasas de éxito (de postulación a contratación) de las mujeres y las de los hombres

DP3	Desarrollo profesional	Promoción	Conocer si los procesos de promoción promueven la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo	Atención específica de la organización a la igualdad de género en los procesos de promoción
DP4	Desarrollo profesional	Valoración/percepción sobre los procesos de promoción	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	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si los procesos de promoción son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En una escala del 1-5 (1.totalmente en desacuerdo, 2.muy desacuerdo, 3.acuerdo, 4.muy de acuerdo, 5. totalmente de acuerdo)
DP5	Desarrollo profesional	Valoración/percepción sobre los procesos de promoción	Conocer el grado de equilibrio en la valoración/percepción de las mujeres y hombres sobre si los procesos de promoción son incluyentes y respetan la igualdad	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si los procesos de promoción son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
DP6	Desarrollo profesional	Capacitación	Observar si la participación de las mujeres y los hombres en las acciones formativas (horas de capacitación) es equitativa	Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso y participación en las acciones formativas (horas de capacitación) continua

DP7	Desarrollo profesional	Valoración/percepción sobre las políticas de desarrollo profesional del personal (promoción y capacitación)	Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si las políticas de desarrollo profesional del personal (promoción y capacitación) son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<p>Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si las políticas de desarrollo profesional del personal (promoción y capacitación) son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .</p> <p>En una escala del 1-5 (1.totalmente en desacuerdo, 2.muy desacuerdo, 3.acuerdo, 4.muy de acuerdo, 5. totalmente de acuerdo)</p>
DP8	Desarrollo profesional	Valoración/percepción sobre la capacitación	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	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si las políticas de capacitación velan por la igualdad
DP9	Desarrollo profesional	Valoración/percepción sobre la capacitación	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	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si las políticas de formación interna velan por la igualdad

ANEXO 5

R

Indicadores sobre remuneración



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
R1	Remuneración	Remuneración	Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos están libres de discriminación por razón de sexo.	Equilibrio salarial en las empresas u organizaciones (inexistencia de la brecha salarial)
R2	Remuneración	Remuneración	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.	Equilibrio en compensaciones e incentivos dirigidas a personas en cargos de responsabilidad (inexistencia de la brecha salarial en cargos de responsabilidad)
R3	Remuneración	Remuneración	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.	Equilibrio salarial de las personas en cargos de responsabilidad (inexistencia de la brecha salarial en cargos de responsabilidad)

R4	Remuneración	Remuneración	Establecer el grado en que las políticas salariales, de compensación y de incentivos están libres de discriminación por razón de sexo.	Equilibrio en compensaciones e incentivos (inexistencia de la brecha salarial)
R5	Remuneración	Valoración/percepción sobre la política salarial	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	<p>Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si la política salarial son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .</p> <p>En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.</p>
R6	Remuneración	Valoración/percepción sobre la política salarial	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	<p>Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si la política salarial son incluyentes y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.</p>

ANEXO 6

PA

Indicadores sobre prevención del acoso en el ámbito laboral



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
PA1	Prevención del acoso en el ámbito laboral	Acoso sexual y laboral (y por razón de sexo)	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.	Atención positiva y resolución de todos las quejas y/o denuncias recibidas (ya sean de hombres o de mujeres)
PA2	Prevención del acoso en el ámbito laboral	Acoso sexual y laboral (y por razón de sexo)	Corroborar que las empresas u organizaciones cuentan con una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual	Las empresas u organizaciones cuentan con una política explícita, definida y difundida sobre prevención, sanción y eliminación del acoso sexual (Protocolo o mecanismo escrito y difundido)

<p>PA3</p>	<p>Prevención del acoso en el ámbito laboral</p>	<p>Valoración/percepción sobre la política de prevención del acoso en el ámbito laboral</p>	<p>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</p>	<p>Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si la política de actuación contra el acoso sexual o por razones de sexo para solucionar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados.</p> <p>En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.</p>
<p>PA4</p>	<p>Prevención del acoso en el ámbito laboral</p>	<p>Valoración/percepción sobre la política de prevención del acoso en el ámbito laboral</p>	<p>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</p>	<p>Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si la política de actuación contra el acoso sexual o por razones de sexo para solucionar y sancionar los casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados.</p> <p>En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.</p>

PA5	Prevención del acoso en el ámbito laboral	Grado de conocimiento de las diversas formas de Acoso sexual y por razones de sexo junto a los mecanismos y las medidas que las empresas u organizaciones facilita para prevenir y actuar contra este tipo de violencia de género	Verificar con los trabajadores/as 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 en las empresas u organizaciones.	Universalidad del conocimiento y acceso al mecanismos de acción contra el acoso sexual o por razones de sexo
PA6	Prevención del acoso en el ámbito laboral	Grado de conocimiento de las diversas formas de Acoso sexual y por razones de sexo junto a los mecanismos y las medidas que las empresas u organizaciones facilita para prevenir y actuar contra este tipo de violencia de género	Verificar con los trabajadores/as 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 en las empresas u organizaciones según sexo del personal.	Universalidad del conocimiento y acceso al mecanismos de acción contra el acoso sexual o por razones de sexo

ANEXO 7

CFLS

Indicadores sobre conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad



Nº	PILAR	SUB-PILAR	OBJETIVO	SITUACIÓN META
CFLS1	Conciliación con corresponsabilidad social	Grado de acogimiento de hombres a una medida de conciliación (licencias remuneradas)	Medir el grado en que los hombres se acogen a las medidas de conciliación específicas (permisos de paternidad).	Acogimiento 100% a los permisos o licencias de paternidad
CFLS2	Conciliación con corresponsabilidad social	Grado de acogimiento de hombres a una medida de conciliación (licencias remuneradas y no remuneradas)	Observar el grado en que los hombres y mujeres se acogen a las medidas de conciliación específicas (remuneradas y no remuneradas).	Equilibrio en el acogimiento a las licencias remuneradas y no remuneradas por parte de las mujeres y de los hombres
CFLS3	Conciliación con corresponsabilidad social	Grado de acogimiento de hombres a una medida de conciliación (flexibilidad del tiempo y el espacio)	Detectar el grado en que los hombres y mujeres se acogen a las medidas de conciliación específicas de flexibilidad del tiempo y el espacio.	Equilibrio las medidas de conciliación específicas de flexibilidad del tiempo y el espacio por parte de las mujeres y de los hombres
CFLS4	Conciliación con corresponsabilidad social	Grado de inclusión de la perspectiva de género en las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y social.	Corroborar que las empresas u organizaciones cuentan con políticas y medidas de conciliación con enfoque o perspectiva de género	Las empresas u organizaciones cuentan con políticas y medidas de conciliación con enfoque o perspectiva de género

CFLS5	Conciliación con corresponsabilidad social	Grado de valoración/percepción sobre la política de conciliación de la vida familiar, personal, profesional.	Medir el grado de equilibrio de valoración de las personas acerca de si la política de conciliación de la vida familiar, personal y profesional es equitativa	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si la política de conciliación de la vida familiar, personal y profesional es equitativa.
CFLS6	Conciliación con corresponsabilidad social	Grado de valoración/percepción sobre el conocimiento de la política de conciliación de la vida familiar, personal, profesional.	Verificar con los trabajadores/as el grado de conocimiento y accesibilidad las políticas de conciliación de la empresa.	Universalidad del conocimiento y acceso las políticas de conciliación en la empresa
CFLS7	Conciliación con corresponsabilidad social	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	Medir el grado de valoración de las personas con respecto a si conocen la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa la empresa/organización y las consideran de fácil acceso	Valoración significativa y favorable de las personas trabajadoras acerca de si conocen la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa la empresa/ organización y las consideran de fácil acceso. En una escala del 1-5 donde es 1: totalmente en desacuerdo, y 5: totalmente de acuerdo.
CFLS8	Conciliación con corresponsabilidad social	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	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	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



SISTEMA REGIONAL DE
INDICADORES DE GÉNERO
EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

· 2015 ·



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

