

Diseño y Formulación del Plan de Igualdad I

I. Objetivos y Medidas

El Plan de Igualdad en la empresa queda definido en la normativa como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (artículo 46, apartado 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Los elementos y rasgos definitorios del Plan de Igualdad deben quedar reflejados en el diseño y formulación de un documento que recogerá la estructura y planificación de la intervención que se quiere desarrollar.

A través de la planificación, las entidades deben seleccionar, ordenar y diseñar:

- los objetivos se quieren alcanzar.
- los medios que se utilizarán para alcanzarlos (medidas, tiempo, recursos, seguimiento y revisión).

Los **objetivos** suponen los cambios significativos que se van a producir en la empresa, la situación deseada que se quiere alcanzar una vez finalizado el Plan.

Objetivo general del Plan a modo de ejemplo podría ser: alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones que pudieran darse.

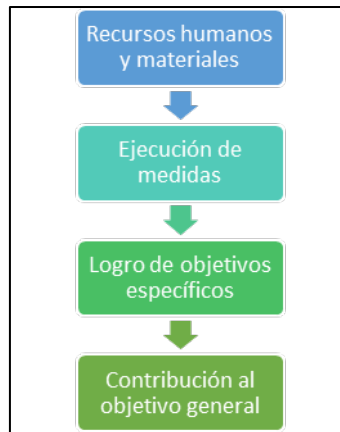
Para contribuir a su logro hay que plantear **objetivos específicos**, divididos en diferentes áreas o ámbitos. El propósito del desarrollo del Plan es la consecución de estos objetivos específicos que serán los que guíen la transformación social. Son un punto de referencia permanente y deben constituir la pieza principal a partir de la cual se articulan y adecúan de manera coherente los demás elementos del diseño del Plan, como las **medidas**, que son aquellas acciones o actividades que sirven de instrumento o medio para alcanzar los objetivos y, por tanto, deberán proponerse articuladas a estos.

👉 ¿Cómo se diseñan los objetivos y las medidas?

Una vez analizados los datos del diagnóstico desde una perspectiva de género, y detectadas las necesidades y problemáticas en torno a las desigualdades entre mujeres y hombres en la empresa, lo recomendable es plantear esos objetivos que orientarán todo el proceso de desarrollo del Plan y, posteriormente, las acciones y

actividades que hay que realizar para alcanzarlos, en vez de establecer únicamente una batería de medidas.

Para plasmar este enfoque por objetivos en el Plan de Igualdad se recomienda revisar y tener presente la **lógica de intervención**: a través de unos recursos humanos y materiales se implementan una serie de medidas a través de las cuales se alcanzan unos objetivos específicos cuyo logro contribuye a la consecución del objetivo general.



La **valoración de la coherencia en la relación entre medidas y objetivos** es uno de los elementos clave de la calidad de una intervención, debe ser coherente con la problemática identificada en el diagnóstico y tiene que ser verificada. Para ello, supone de gran ayuda contar con una matriz de planificación siguiendo este modelo:

| Objetivo general: Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46, apartado 1). | | |
|--|-----------------------|----------|
| Ámbitos | Objetivos específicos | Medidas |
| Selección de personal | Objetivo específico 1 | Medida 1 |
| | | Medida 2 |
| | | ... |
| | Objetivo específico 2 | Medida 1 |
| | | Medida 2 |
| | | ... |
| ... | | |
| Conciliación y corresponsabilidad | Objetivo específico 1 | Medida 1 |
| | | Medida 2 |
| | | ... |
| | Objetivo específico 2 | Medida 1 |
| | | Medida 2 |
| | | ... |
| ... | | |

De esta forma, se revisa que **cada medida está vinculada a la consecución de un objetivo**, se comprueba que a priori las medidas planteadas son suficientes para lograr los objetivos marcados y que no hay más objetivos que medidas (lo normal es que un objetivo se alcance realizando dos, tres o más medidas).

A continuación, se ofrece un ejemplo:

| Objetivo general: Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46, apartado 1). | | |
|---|---|--|
| Ámbitos | Objetivos específicos | Medidas |
| Comunicación | Fomentar y garantizar un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes de la empresa | Impartir formación sobre lenguaje e imágenes inclusivas dirigida a toda la plantilla |
| | | Elaboración de una guía sobre lenguaje inclusivo adaptada a las necesidades de la empresa |
| | | Revisión y corrección de imágenes y lenguaje no inclusivos en las comunicaciones internas y externas de la entidad |

En el diseño y formulación de los Planes de Igualdad es importante:

- Realizar una planificación por objetivos: plantear qué se quiere alcanzar (objetivos), posteriormente se pensará cómo se quiere lograr (medidas).
- Utilizar una matriz para comprobar la relación entre objetivos y medidas.

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es