

Diseño y Formulación del Plan de Igualdad II

II. Indicadores y fuentes de verificación de los objetivos

En el artículo 46, apartado 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres donde se define el Plan de Igualdad se indica que *“los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

Para ese fin, una vez que los objetivos se han definido de manera concreta, es necesario diseñar para estos sus indicadores objetivamente verificables y sus fuentes de verificación.

Un **indicador objetivamente verificable** es una medida específica que brinda información sobre un aspecto concreto a valorar. En este caso, tratan de precisar el logro de los objetivos de una manera inequívoca, no sujeta a interpretaciones.

Las **fuentes de verificación** son los medios o procedimientos que se utilizan para comprobar el estado o cumplimiento de los indicadores.

Así, se debe comprobar que cada objetivo se acompañe de su correspondiente indicador objetivamente verificable, para cuya comprobación habrá sido necesario establecer una fuente de verificación adecuada y fiable. Se recomienda seguir la siguiente matriz:

Lógica horizontal		
Objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación
Objetivo general	Indicador 1	Fuente 1.1
		Fuente 1.2
		Fuente 1.n
	Indicador 2	Fuente 2.1
		Fuente 2.2
		Fuente 2.n
Indicador n	Fuente n.n	
Objetivo específico 1	Indicador 1.1	Fuente 1.1.1
		Fuente 1.1.2
		Fuente 1.1.n
	Indicador 1.2	Fuente 1.2.1
		Fuente 1.2.2
		Fuente 1.2.n
Indicador 1.n	Fuente 1.n.n	
Objetivo específico n

A continuación, se ofrece un ejemplo:

Lógica horizontal		
Objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación
Fomentar y garantizar un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes de la empresa	La plantilla se ha sensibilizado sobre el uso de lenguaje inclusivo	Material de la formación
		Actas de asistencia a la formación
		Cuestionario de satisfacción
	La empresa cuenta con una guía de uso de lenguaje inclusivo	Guía de lenguaje inclusivo
		Difusión de la guía (email, cartel, presentación, etc.)
	Las comunicaciones externas se realizan con un lenguaje inclusivo (redes sociales, web, publicidad, etc.)	Listado de materiales y documentos revisados y cambios realizados
		Informe sobre revisiones y correcciones realizadas
		Capturas de pantalla
	Las comunicaciones internas se realizan con un lenguaje inclusivo (mails, protocolos, cartelería centro de trabajo, etc.)	Listado de materiales y documentos revisados y cambios realizados
		Informe sobre revisiones y correcciones realizadas

La falta de indicadores y fuentes de verificación de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad produce dos consecuencias metodológicas y prácticas:

- El logro de los objetivos queda relegado a un segundo plano o incluso al olvido, y la intervención se centra únicamente en la ejecución de medidas desarticuladas de esos objetivos.
- Supone una falta de previsión de una evaluación de calidad del Plan, que debe estar centrada en el logro de los objetivos. Si se establece una evaluación en base únicamente a la ejecución de las medidas, el Plan se considera exitoso si se han implementado las medidas cuando, muchas veces, con la ejecución de éstas no se alcanzan los objetivos y se debe estudiar las causas para reconducir la intervención.



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

- Diseñar indicadores para los objetivos, con sus correspondientes fuentes de verificación.
- Plantear una evaluación que mida el logro de los objetivos a través de los indicadores diseñados para ese fin.

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**