

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas y si tiene alguna duda o sugerencia, puede ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico **contacto@madridcorresponsable.es**

Objetivos, medidas e indicadores del Plan de Igualdad

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 que van a definir el 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** que se quieren alcanzar. Los objetivos, general y específicos, van a suponer cambios en la empresa, es decir, fijarán la situación deseada que se quiere alcanzar para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Recomendamos:

- Plasmear un objetivo general
- seleccionar las áreas en las que se va actuar
- diseñar los objetivos específicos que se quieren alcanzar en cada área

Recordamos que la Comisión Negociadora es la encargada de dar prioridad a las actuaciones atendiendo a las desigualdades detectadas.

- Los **medios** que se utilizarán para alcanzar dichos objetivos: medidas, tiempo, recursos materiales y humanos, e indicadores que permitan el seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad.

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 los 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.

De esta forma, **la coherencia entre objetivos y medidas** es uno de los elementos clave para una intervención de calidad ya que debe ser coherente con la problemática identificada en el diagnóstico.

Supone de gran ayuda contar con una matriz de planificación y para ello presentamos el siguiente 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. (Art. 46.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Área de actuación	Objetivos específicos	Medidas
Selección de personal	Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	Seleccionar, a igualdad de méritos y capacidades, al sexo infrarrepresentado
Infrarrepresentación femenina	Conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa eliminando la segregación horizontal y/o vertical	Seguimiento anual de las promociones realizadas: Información desagregada por sexo, grupo profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción

Como vemos, para contribuir al **objetivo general del Plan** 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 en la empresa. 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.

De esta forma, se puede revisar que **cada medida está vinculada a la consecución de un objetivo específico**, comprobando que las medidas planteadas son suficientes para lograr dichos 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, presentamos un ejemplo de ficha de medidas que recoge información detallada para la consecución del objetivo marcado:

Ficha de medidas	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos específicos	
Descripción de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos humanos y materiales	
Indicadores de seguimiento	

En conclusión, en cuanto a los objetivos y medidas del Plan de Igualdad es importante:

- Realizar una planificación por objetivos: plantear qué se quiere alcanzar (objetivo general y específicos)
- Diseñar cómo se quieren lograr los objetivos (medidas).
- Utilizar una matriz para comprobar la relación entre objetivos y medidas.

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 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 este fin, una vez que los objetivos se han definido de manera concreta, es necesario diseñar indicadores objetivamente verificables y las fuentes de verificación.

Un **indicador objetivamente verificable** ofrece 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 sea acompañado de su correspondiente indicador objetivamente verificable, para cuya comprobación habrá sido necesario establecer una fuente de verificación adecuada y fiable.

Presentamos la siguiente matriz, a modo de 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. (Art. 46.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)				
Área de actuación	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores	Fuentes de verificación
Selección de personal	Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	Seleccionar al sexo infrarrepresentado o a igualdad de méritos y capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de procesos de personal en los que se ha aplicado la acción positiva Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 	Fichas de cada proceso de selección de personal
Infrarrepresentación femenina	Conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa eliminando la segregación horizontal y/o vertical	Seguimiento anual de las promociones realizadas: Información desagregada por sexo, grupo profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	<ul style="list-style-type: none"> Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional, por puesto de trabajo, tipo de contrato y jornada 	Documentación de la empresa que recoja la distribución y organización de la plantilla

A nivel metodológico **la falta de indicadores y fuentes de verificación de los objetivos** establecidos en el Plan de Igualdad produce dos consecuencias negativas:

- El logro de los objetivos queda desplazado a un segundo plano o al olvido y la intervención se centra únicamente en la ejecución de medidas sin coherencia con los objetivos.
- Supone, con carácter general, una evaluación del Plan de poca calidad. Recordamos que la evaluación debe estar centrada en el logro de los objetivos fijados y si realizamos una evaluación en base únicamente a la ejecución de las medidas, podemos considerar que el Plan es exitoso si se han implementado las medidas cuando, muchas veces, con la ejecución de éstas no se están alcanzando los objetivos marcados.

En conclusión, para evitar estos errores en relación a los indicadores y las fuentes de verificación, recomendamos:

- Diseñar los indicadores para cada uno de los objetivos específicos, sin olvidar las correspondientes fuentes de verificación.
- Plantear una evaluación que mida el logro de los objetivos a través de los indicadores diseñados.

PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto (madridcorresponsable.es) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web (madridcorresponsable.es). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: dgigualdad@madrid.es. Delegación de Protección de Datos: oficprotecciondatos@madrid.es. Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal madridcorresponsable.es