

INDICADORES efr

Por Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia y
Javier Martínez, Responsable Área Técnica Fundación Másfamilia

“La gestión es el dedo indicador de la ruta del progreso” (anónimo)

Los indicadores de gestión se convierten en los signos vitales y fundamentales de la empresa, y su continua medición permite establecer e identificar diferentes síntomas positivos y negativos derivados del desarrollo normal de las actividades.

Cada organización deberá contar con un número mínimo posible de indicadores que nos garanticen tangibilizar resultados constantes, reales y precisos sobre los aspectos más significativos.

Constituido como un elemento de **Checking**, los indicadores se erigen como una herramienta necesaria e indispensable para el modelo de gestión efr, siendo de obligado cumplimiento su diseño, definición, evaluación y medición.

La normativa efr 1000-1 establece 30 indicadores mínimos que abarcan diferentes pautas causales y de efecto, entendiéndose por causales, todas aquellas relacionadas con impulsar y catalizar la conciliación e igualdad de oportunidades y de efecto con parámetros más puramente de negocio.

Presencia femenina en la organización, brecha salarial, absentismo, rotación no deseada o inversión en conciliación, son algunos de los indicadores que se referencian en el anexo III de la norma efr 1000-1 (grandes empresas), los cuales consideramos básicos para evaluar los resultados relativos a las buenas prácticas en materia de conciliación.

Las frecuencias máximas fijadas para la medición de indicadores se van a situar en los 6 meses, lo cual nos va a permitir, llevar a cabo un “marcaje al hombre”, utilizando un símil futbolístico, para establecer acciones correctivas en resultados negativos y potenciar los resultados positivos y conocer en todo momento en que punto se encuentra la organización.

Como mejora en la gestión, las empresas que lo deseen podrán diseñar y poner en marcha un índice global efr como agregación y consolidación de diversos indicadores. De forma que, de una sola representación se pueda llegar a conocer el grado de avance y retroceso en la materia y su alineamiento con otros indicadores **CMI**.

Se considerará muy válido, proceder al alineamiento y consolidación de los indicadores efr con el modelo **balance score card** o cuadro de mando integral en aquellos casos en los que ya existiera, así como, aquellas organizaciones que estén en proceso de elaboración de una memoria de sostenibilidad de acuerdo a las recomendaciones del **Global reporting initiative (GRI)**. Para estas organizaciones que se encuentren en proceso o

en vías de, se ha recogido en el anexo IV de la norma efr 1000-1 los indicadores **GRI**, que guarden relación con el modelo efr, de forma que puedan optimizarse los recursos internos realizando el seguimiento de un indicador válido para **GRI** y efr.

Objetivos e indicadores, indicadores y objetivos, “tanto monta, monta tanto”, constituyen el motor de la mejora continua del modelo efr, esta pareja de baile nos va a marcar en todo momento los pasos hacia la excelencia, y se va a encargar de enseñarnos el camino recto hacia unas buenas prácticas en materia de conciliación de la vida personal y laboral.