



Fases de ejecución y seguimiento

Una vez realizado el diagnóstico, y diseñado, formulado y aprobado el Plan de Igualdad, las siguientes etapas del ciclo suponen su ejecución y seguimiento. Estos dos procesos deben articularse y realizarse a la par, para que la información que obtengamos sea lo más completa y útil posible. Tanto para la fase de ejecución como para la fase de seguimiento, es necesario contar con la Comisión de Igualdad.

¿Qué es la implantación del Plan?

La **implantación** consiste en la ejecución del Plan, donde se pondrán en marcha todas las medidas que se han definido previamente en el plan, correspondiendo cada una de ellas a cada una de las áreas de actuación y siguiendo un cronograma de planificación.

El documento del Plan de Igualdad, recoge una serie de medidas que se deben realizar en un tiempo determinado y con unos recursos materiales y humanos (recogidos en el presupuesto y concretados en la elección del personal responsable de cada acción).

Los objetivos principales en esta fase suponen:

- La verificación de la consecución de los objetivos establecidos en el plan.
- De este modo, podremos obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas.
- Para finalmente, poder detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación, realizando los ajustes adecuados.

Será importante considerar la ejecución como un proceso flexible teniendo en cuenta que pueden acontecer cambios.

Se consideran importantes **los siguientes elementos** en la ejecución del Plan:

- ✓ estructura de la organización,
- ✓ coordinación,
- ✓ asignación de funciones,
- ✓ flexibilidad de ejecución,
- ✓ implantación de medidas,
- ✓ plan de comunicación y difusión,
- ✓ calendario,
- ✓ contando con el apoyo y el compromiso continuado del equipo directivo, donde se apoye la ejecución de medidas y, por tanto, la consecución de la igualdad de género en la empresa,



- ✓ hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras, adecuando la información en torno a la ejecución y resultado de medidas,
- ✓ contar con el apoyo de personas que tengan formación y/o experiencia en igualdad.

En este proceso es importante no perder de vista el propósito central del Plan como herramienta práctica: la consecución de los objetivos específicos y el objetivo general.

Por último, la participación de la plantilla en la ejecución, asumiendo diferentes funciones, será clave para el éxito del Plan.

¿Qué es el seguimiento?

La implantación del Plan debe acompañarse de su **seguimiento, no entendiéndose este como un proceso secundario**, sino que comprende un **proceso permanente de supervisión** del desarrollo del Plan; conlleva un sistema de recogida continua de información y análisis para adquirir un conocimiento crítico de la implementación en curso y comprobar si la planificación se está cumpliendo según lo previsto.

El seguimiento tiene las siguientes funciones:

- ✓ Verificar la implementación de las medidas tal y como se refleja en la planificación temporal indicada en el cronograma.
- ✓ Revisión de la ejecución correcta de las actividades programadas.
- ✓ Identificación de las causas de posibles desviaciones o deficiencias en el desarrollo del Plan.
- ✓ Adaptación, ajuste y corrección de las medidas o diseño y propuesta de medidas alternativas cuando la situación lo aconseje (ver Herramienta “revisión del Plan de Igualdad”).
- ✓ Valoración de las incidencias y dificultades encontradas y los ajustes realizados, así como las fortalezas del Plan.
- ✓ Valoración de la situación financiera en la que se encuentra el Plan.
- ✓ Estimación de los resultados que se van obteniendo.

➤ **Cómo hacer el seguimiento**

El seguimiento se irá registrando en **informes periódicos** donde se recoja la información recopilada actualizada y su análisis, así como conclusiones y recomendaciones. Los diferentes informes reflejarán la evolución que experimenta la ejecución del Plan. Se podrá contar con **fichas de seguimiento de las medidas** y bases de datos donde se registre de forma periódica los datos para el seguimiento.

El seguimiento es un proceso que hay que planificar, tal y como establece el artículo **8.2 del Real Decreto 901/2020** y que forma parte de los contenidos mínimos de estos, como:

- **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad.
- **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**
- **Una comisión u órgano paritario** encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica. Procedimiento de modificación para solventar cualquier diferencia que pueda darse durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan.

Según el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, esta **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan**, será designada por la comisión negociadora en el diseño del plan y determinará su composición y competencias. Es aconsejable que esté formada de manera paritaria por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y que, de ser posible, cuente con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Por la parte de las personas trabajadoras, podrán conformar este órgano de seguimiento bien las personas mandatadas del sindicato que han formado parte de la comisión negociadora, bien cualquier persona trabajadora de la empresa (debiendo recomendar que su designación se efectúe entre quienes tengan formación adecuada para ello) y garantizando siempre que su forma de elección haya quedado prevista en el Plan de Igualdad o que esta designación se haya acordado en el seno de la comisión negociadora del mismo.

Recordamos que la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere en la empresa y sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.



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