

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**

Ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez registrado el Plan de Igualdad, las siguientes etapas suponen la ejecución, o desarrollo de todas las acciones previstas, y su seguimiento, control de las actuaciones y de los resultados. Estos dos procesos deben articularse y realizarse a la vez, 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 Seguimiento** u órgano designado por la Comisión Negociadora encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

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, si la hubiere, 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, aconsejando que tenga formación adecuada para ello, y garantizando siempre 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, 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.

¿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 y que responde a la planificación indicada en el cronograma.

Los objetivos principales en esta fase suponen:

- Verificar el alcance de los objetivos establecidos en el Plan.
- Recabar información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación, realizando los ajustes adecuados.

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,
- ✓ contar con el apoyo y el compromiso continuado de la dirección para alcanzar la igualdad de género en la empresa,
- ✓ hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, informando de la ejecución y resultado de medidas,
- ✓ apoyo de personas que tengan formación y/o experiencia en igualdad.
- ✓ la colaboración de la plantilla en la ejecución será clave para el éxito del Plan.

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

¿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 lograr un conocimiento real y eficaz 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.
- ✓ Valoración de las incidencias y dificultades encontradas, así como las fortalezas del Plan.
- ✓ Estimación de los resultados que se van obteniendo.

Cómo hacer el seguimiento

El seguimiento se irá registrando en **informes periódicos** donde se recogerá tanto la información recopilada actualizada como su análisis, así como conclusiones y recomendaciones.

Los diferentes informes reflejarán la evolución que experimenta la ejecución del Plan.

En esta fase recordamos los **tipos de indicadores** a tener en cuenta:

- **Indicadores establecidos en el diseño de medidas:** definidos junto las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos, las medidas y los indicadores fijados.
- **Indicadores de resultado:** nos aportarán información sobre el grado de ejecución de cada medida y del plan en general.
- **Indicadores de proceso:** que van a revelar si los recursos asignados son adecuados, con qué dificultades nos hemos encontrado y las soluciones que hemos adoptado.
- **Indicadores de impacto:** miden los cambios en términos de igualdad que se han producido en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Contar con **fichas de seguimiento de medidas** nos permitirá de forma fácil y eficaz hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, y nos servirán de base para la redacción del informe de seguimiento. Presentamos, a modo de ejemplo, un modelo de ficha de seguimiento de medidas:

Nombre de la medida				
Fecha de implantación				
Fecha del seguimiento				
Persona/Departamento responsable de la medida				
Indicadores de seguimiento (incluir los indicadores señalados en la ficha de diseño de medidas)	Indicador 1			
	Indicador 2			
	Indicador 3			
	..			
Indicadores de resultado	a. Nivel de ejecución. Marcar	Pendiente	En ejecución	Finalizada
		b. Si la medida no se ha iniciado o completado, indicar el motivo		
Indicadores de proceso	Cómo ha sido la adecuación de los recursos			
	Materiales	Adecuados	Inadecuados	
	Humanos	Adecuados	Inadecuados	
	Dificultades y barreras encontradas			
	Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto	Reducción de desigualdades			
	Mejoras producidas			
Observaciones				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida (fuentes de verificación de cada indicador)	Fuente 1.1			
	Fuente 1.2			
	Fuente 2.1			
	Fuente 2.2			
	...			

Informe de seguimiento

Este informe recopilará toda la información sobre la ejecución de las acciones indicando las que se están ejecutando, las que no, obstáculos encontrados, qué soluciones se están realizando...

Recordamos que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final del Plan de Igualdad, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Algunos aspectos claves sobre el contenido del informe de seguimiento son:

1. Fecha del Informe
2. Periodo de análisis
3. Persona que lo realiza
4. Información de resultados: Incluir las fichas de seguimiento de medidas y un resumen referido al nivel de ejecución y logro de objetivos
5. Información sobre la implantación: Adecuación de los recursos, dificultades y soluciones adoptadas
6. Información sobre impacto: avances en los objetivos, cambios en materia de igualdad
7. Conclusiones
8. Propuestas de modificación de medidas o incorporación de nuevas

Revisión del Plan de Igualdad

El objetivo de la revisión del Plan es la de añadir, reorientar o no aplicar las medidas definidas si se detectase que no están respondiendo a los objetivos propuestos. Recordamos que los plazos de revisión deben estar recogidos en el propio Plan y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias, tal y como establece el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Informamos que cuando la revisión sea necesaria implicará la actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

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: djigualdad@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