



## Evaluación del Plan de Igualdad: Claves

### ¿Qué es la evaluación?

La **evaluación** del Plan de Igualdad comprende un ejercicio de análisis y apreciación, sistemática y objetiva, sobre su concepción, desarrollo y los resultados obtenidos en un periodo de tiempo previamente determinado, suele comprender desde su inicio hasta su conclusión. Supone un proceso de reflexión para valorar las actuaciones que se estén desarrollando o aquellas que ya han sido implementadas, para así, poder conocer el impacto generado y en base a los criterios de valoración estipulados, poder modificar aquellos aspectos que resulten necesarios para la correcta implementación del mismo.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se establece, al menos, la realización de una evaluación intermedia y una final (artículo 9.6). Las partes negociantes del Plan deberán ser las que determinen cada cuanto tiempo y sobre qué contenido deberá tener lugar este proceso de evaluación.

### Funciones de la evaluación

La evaluación tiene las siguientes funciones:

- Ejercicio de análisis de la ejecución del Plan de Igualdad y el logro de los objetivos diseñados en el mismo, así como el alcance de los cambios esperados dentro de la organización,
- Estimación del valor del desarrollo del Plan a través de una comparativa entre la situación de partida y la situación alcanzada tras la intervención, valorando si las necesidades identificadas de la plantilla se han alcanzado y si las discriminaciones por razón de sexo han disminuido o se han eliminado,
- Visibilización de las fortalezas y debilidades de la intervención,
- Proceso de reflexión y aprendizaje para integrar las enseñanzas obtenidas en la gestión de los siguientes Planes de Igualdad. Rendición de cuentas o control sobre la ejecución del Plan.

### Implementación de la evaluación.

Este proceso de evaluación será desempeñado por la **comisión de vigilancia y seguimiento del Plan**, la cual adoptará las herramientas y medidas necesarias para alcanzar los objetivos de evaluación.

A su vez, esta comisión se caracteriza por estar compuesta de manera paritaria con respecto a la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Es aconsejable que cuente con una representación equilibrada de mujeres y hombres

La evaluación es un proceso que hay que planificar, para lo cual habrá que determinar qué se va a evaluar, cómo, cuándo, quiénes y los recursos necesarios.

Estas cuestiones deben incluirse en el propio contenido del Plan de Igualdad tal y como establece el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020:

- › Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad.
- › Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- › Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los Planes de Igualdad.

Para poder obtener una evaluación que se ajuste a la realidad de la empresa, será necesario contar con una valoración intermedia, realizándose a mitad del periodo de vigencia del Plan y una evaluación final. Ambas, serán acordadas por la Comisión de seguimiento. De este modo, el proceso tendrá una continuidad en el tiempo permitiéndonos obtener información útil y relevante. El planteamiento de la evaluación debe estar orientada a medir **el logro de los objetivos a través de los indicadores diseñados para ese fin**. Por ello, es importante haber establecidos estos indicadores, y sus fuentes de verificación, en la fase de diseño y formulación del Plan (Ver Herramienta Diseño y Formulación del Plan de Igualdad I y II).

---

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](http://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](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)