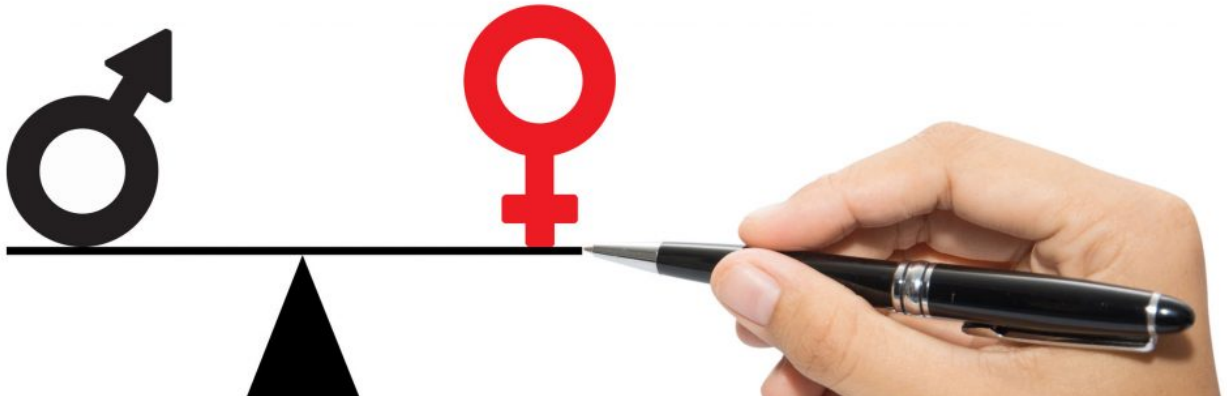


IGUALDAD



Vigencia, revisión, seguimiento y evaluación del plan de igualdad



Vigencia

El periodo de vigencia ha de ser determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a **4 años**.

Revisión

El plan de igualdad, para su revisión, podrá contemplar plazos específicos, coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos. En todo caso, aunque no se hayan contemplado estos plazos, los planes de igualdad deberán revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

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.

Quando se estipule en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Quando 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.

Quando 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.



Seguimiento y evaluación

En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Es conveniente diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una.

Redacción del informe de seguimiento

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, que acciones se están realizando o retrasando, en qué área es necesario actuar, que obstáculos se están presentando...

Extensión de los Planes de Igualdad

El Real Decreto 901/2020 establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo y de lo previsto en el caso de grupo de empresas.

De igual modo, de conformidad con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el plan de igualdad de una empresa usuaria será aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras se desarrollen los períodos de prestación de servicios.

IMPORTANTE!

La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivo y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

