

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

8.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se constituye con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles dificultades y/o necesidades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección.

8.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento está compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes, que podrán delegar su representación y votos y tendrán el siguiente reparto:

- Por la empresa: mismo número de miembros que por los sindicatos firmantes.
- Por los sindicatos firmantes: 13 miembros según representación (9 CCOO y 4 UGT, según representación recogida en acta de constitución de la comisión negociadora).

A estas reuniones se podrá invitar a una persona asesora por cada sindicato o por la empresa, si las partes lo consideran necesario.

Las personas titulares por cada sindicato podrán ser sustituidas por otras con las mismas garantías, previa comunicación a la empresa.

La empresa asumirá los gastos de desplazamiento y alojamiento de los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento en caso de que asistan desde fuera de la provincia donde se celebre la reunión. En cuanto a los gastos de manutención la empresa asumirá los de todos los representantes de los trabajadores, miembros de la comisión.

A las personas de la RLPT, miembros de la Comisión, que asistan a las reuniones en su día/horas libres, se les compensará el tiempo destinado a dichas reuniones con tiempo libre con un máximo de 8 horas diarias, lo antes posible. En caso necesario, existe la posibilidad de que en su lugar asista alguna de las personas sustitutas.

8.3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

De manera ordinaria la comisión de seguimiento se reunirá al menos 1 vez cada 6 meses quedando recogida la convocatoria en acta, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 15 días, siempre que lo solicite cualquiera de las partes integrantes de la misma.

La comisión de seguimiento quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. El voto de la RLT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato recogido en acta de constitución de la comisión negociadora, independientemente del número de componentes presentes en la comisión.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

8.4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del RD 901/2020, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- 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.
- 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.

INDITEX

- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.