

07-03-2024 07-03-2025	Programada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Establecer la revisión anual del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género, de forma periódica anual.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2024 07-03-2025	Programada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH, de forma actualizada, incluyendo modificaciones de normativa	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Mantener el compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	<b>Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, anualmente.</b>	<b>Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios</b>	Clasificación profesional

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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 y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de DORANJO S.L.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Igualdad, que interpretará el contenido del Plan y evaluará su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

### Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada tres meses durante el 1º año de vigencia y cada 6 meses los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.