

ACASI

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN CONTRA LOS ABUSOS
SEXUALES EN LA INFANCIA (ACASI)

01/09/2025



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

1. Presentación

ACASI, la Asociación Contra los Abusos Sexuales en la Infancia, una organización sin ánimo de lucro fundada en Valencia, España, en el año 2005.

La Asociación ACASI nace del interés y la preocupación de un grupo de víctimas de abusos sexuales en la infancia, que valoraban la necesidad de actuar y visibilizar el abuso sexual a menores. Así como de acompañar a los adultos supervivientes de abusos sexuales en la infancia en la Comunidad Valenciana.

Se dedican a brindar ayuda y apoyo a las víctimas y sus familias e informar y concienciar a la sociedad sobre las consecuencias de los abusos sexuales en la infancia.

Sus actividades incluyen:

- Grupos de Ayuda Mutua (GAM), donde las víctimas pueden compartir experiencias y recibir apoyo
- Talleres de prevención del ASI para primaria, secundaria, profesionales y población en general.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

DATOS DE LA ASOCIACIÓN						
Razón social	Asociación Contra los Abusos Sexuales en la Infancia (ACASI)					
NIF	G97552954					
Domicilio social	Carretera Benetusser 46200 Paiporta, Valencia					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	2005					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Inmaculada García Ortiz					
Cargo	Presidenta					
Telf.	634567050					
e-mail	asociacion@acasi.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Xelo Silvestre Montolio					
Cargo	Secretaria					
Telf.	634567021					
e-mail	asociacion@acasi.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ASOCIACIONES DE ACCIÓN SOCIAL					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1
Centros de trabajo	Calle Felipe II n.º 21 Paiporta, Valencia					
Facturación anual (€)	10.000					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	0					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, son:

Por parte de la asociación ACASI

- LEONOR SAEZ OLIVARES TESORERA
- XELO SILVESTRE MONTOLIO, SECRETARIA

Y por parte de la trabajadora:

- INMACULADA GARCIA ORTIZ, TÉCNICA DE INTEGRACIÓN SOCIAL.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la asociación, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la asociación usuaria. Se indicará el ámbito territorial del plan de igualdad, es autonómico, sus centros de trabajo de la asociación es en la calle Felipe II nº21 de Paiporta 46200, Valencia. El periodo de vigencia del mismo es desde el 2 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2030, la fecha de entrada en vigor el 2 de enero de 2026. Se incluye en el ámbito temporal del plan de igualdad que, una vez finalizada su vigencia, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

4. Informe diagnóstico

Se han realizado encuestas y entrevistas a las usuarias, a la junta directiva y a la trabajadora. Se han recogido los datos de los tres últimos años de la asociación. A partir del 5 de diciembre que se creó la comisión se inició con el diagnóstico que se concluyó el 22 de diciembre de 2024. Se ha obtenidos datos a nivel cualitativo y cuantitativo, que informan sobre la situación del personal de la entidad.

Según el diagnóstico realizado por los datos desagregados por sexo muestran un desequilibrio muy grande con respecto a los porcentajes de

Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

las personas adultas que acuden a la asociación en busca de ayuda, siendo en la actualidad un 90% mujeres y un 10% hombres. Esta circunstancia genera que una gran parte de la actividad de la Asociación está dirigida por mujeres. El sector y tipo de trabajo que se realiza en la asociación es más demandado por mujeres que por hombres y por ello es una asociación feminizada.

Se presentan, a continuación, las áreas de valor y de desarrollo resultantes del diagnóstico:

Área de actuación	1. Proceso de selección y contratación
Áreas de valor	Uso no sexista del lenguaje y la imagen. Definición previa al inicio del proceso de selección de los perfiles del puesto. En las cualidades que se buscan a la hora de seleccionar no se identifican sesgos de género.
Áreas de desarrollo	Establecer un guion de entrevista que sea de uso general en toda la asociación Reducir la temporalidad en la contratación de las trabajadoras. Reducir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección que garanticen el principio de igualdad de trato y de oportunidades

Área de actuación	2. Clasificación profesional
Áreas de valor	El convenio que se aplica es de acción social.
Áreas de desarrollo	

Área de actuación	3. Formación
Áreas de valor	Registro anual de la formación realizada. La formación se realiza en horario laboral. Previsión impartir formación en igualdad a toda la plantilla.
Áreas de desarrollo	Implantar un Plan de Formación. El registro anual de formación analizado en el seno de la Comisión del Plan de Igualdad.

Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Área de actuación	4. Promoción profesional
Áreas de valor	Se imparte formación en liderazgo a los puestos clave que pueden estar en condiciones de acceder a un puesto de mayor responsabilidad.
Áreas de desarrollo	Establecer un procedimiento para la promoción objetivo. Realizar el seguimiento del proceso de promoción. Incentivar la promoción de mujeres.

Área de actuación	5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Áreas de valor	Sensibilidad hacia la introducción de nuevas formas de organización del trabajo. Existencia de un protocolo de conciliación laboral y familiar.
Áreas de desarrollo	Protocolo para la garantía de la desconexión digital. Protocolo a aplicar para el teletrabajo. Difundir las medidas de conciliación existentes en la entidad. Seguimiento anual del disfrute de las medidas y si impacto por sexo.

Área de actuación	6. Seguridad, salud laboral y equipamientos
Áreas de valor	Atención especial en la prevención de la salud de la trabajadora embarazada.
Áreas de desarrollo	Evaluación de riesgos psicosociales. Promoción de la salud integral de la persona trabajadora.

Área de actuación	7. Retribuciones y auditoría retributiva
Áreas de valor	No se han detectado brechas salariales por razón de sexo.
Áreas de desarrollo	Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.

Área de actuación	8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Áreas de valor	Crear el protocolo y las medidas que contiene sea objeto de revisión, actualización y difusión.
Áreas de desarrollo	Formación a la plantilla para la identificación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Área de actuación	9. Apoyo a las trabajadoras/es víctimas de de abusos sexuales en la infancia.
Áreas de valor	Existencia de un protocolo de actuación ante posibles casos de violencia contra niños, niñas y adolescentes. Existencia de un código de conducta para la protección de niños, niñas, adolescentes y la promoción del buen trato.
Áreas de desarrollo	

Área de actuación	10. Comunicación inclusiva y no sexista
Áreas de valor	Dominio del uso no sexista del lenguaje y la imagen
Áreas de desarrollo	Campaña de comunicación sobre el plan de igualdad y las medidas que contiene.

5. Objetivos del plan de igualdad

a. Objetivos generales

Implantar un Plan de Igualdad que permita ofrecer un empleo de calidad donde se vele porque el acceso, promoción y formación de profesionales se haga de una forma objetiva y equitativa, donde se protocolicen las áreas de intervención del Plan y que estas se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación como principio básico y transversal e incluir este principio en los objetivos de su política de gestión de recursos humanos.

b. Objetivos específicos

Aplicar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la Asociación.

Evitar desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la asociación.

Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Difundir, concienciar y formar a la Asociación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

6. Medidas de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infra representado a igualdad de méritos y capacidades
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el acceso en las mismas condiciones de igualdad en todas las fases, desde la selección a la contratación incluyendo la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Personas que participan en el proceso de selección de la asociación.
Cronograma de implantación	Inicio 2 de enero de 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Objetivos que persigue	Asegurar la objetividad en la retribución de acuerdo a la categoría laboral
Descripción detallada de la medida	Garantizar las mismas en condiciones salariales desde la igualdad de oportunidades y desde la perspectiva de género
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 2 de enero de 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a todo el personal.
Objetivos que persigue	Formar a la asociación en igualdad
Descripción detallada de la medida	Realización de curso de formación en igualdad de género.
Personas destinatarias	Personal contratado y junta directiva
Cronograma de implantación	Inicio 27 de marzo 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad
Recursos asociados	Formación
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres y los hombres de tenga las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 30 de septiembre de 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Plan de conciliación que incluya medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejoren la legislación vigente, favorezcan la desconexión digital, refuercen el teletrabajo y promuevan el uso corresponsable.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 4 de enero de 2027 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Plan de conciliación: N.º de medidas implantadas. N.º acciones de información Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Evaluación de riesgos Psicosociales identificados en los centros.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Garantizar el bienestar del personal de la Asociación desde la perspectiva de la igualdad de género.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 29 de octubre 2027 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Garantizar las mismas en condiciones salariales desde la igualdad de oportunidades y desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 3 de enero 2028 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo. Verificar si se ha realizado la descripción de todos los puestos de trabajo.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la asociación.
Descripción detallada de la medida	Acciones de sensibilización y formación a la plantilla en la detección de conductas consideradas acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 1 de octubre de 2029 Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Comité de igualdad
Recursos asociados	Realizar el protocolo de prevención.
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración o no del documento previsto.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras/es víctimas de de abusos sexuales en la infancia.
Medida	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las personas víctimas de abusos sexuales en la infancia.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura asociativa comprometida con la lucha contra la violencia en la infancia y de género.
Descripción detallada de la medida	Dar prioridad a las personas que han sufrido abusos sexuales en la infancia por su dificultad de incorporarse al mundo laboral y por la carencia de apoyos institucionales.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 2 de febrero de 2026 Vigencia del plan de igualdad
Responsable	Comité de igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Número de personas contratadas víctimas de abusos sexuales en la infancia. Número de personas víctimas de abusos sexuales en la infancia a las que se le ha acompañado y/o asesorado



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Actualizar la comunicación y publicación de la asociación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la asociación son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Inicio 2 de enero 2030 Vigencia del plan de igualdad
Responsable	Comité de igualdad
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

7. Aplicación y seguimiento

Impulso de las actuaciones del plan de igualdad

El impulso de las actuaciones es la fase en la que se ejecutan las medidas acordadas en el plan de igualdad. Para asegurar su éxito, es esencial designar un órgano responsable que lidere este proceso y utilizar herramientas de seguimiento adecuadas.

Órgano responsable.

El órgano responsable de la implantación y seguimiento de las medidas es la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Esta comisión, de carácter paritario, está compuesta por representantes de la asociación y de los trabajadores. Por tanto, se tiene, por una parte, la **representación de la asociación**

LEONOR SAEZ OLIVARES TESORERA

XELO SILVESTRE MONTOLIO, SECRETARIA

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**

INMACULADA GARCIA ORTIZ, TÉCNICA DE INTEGRACIÓN SOCIAL,

Su función principal es garantizar que las acciones se lleven a cabo de manera efectiva y en los plazos establecidos.

Herramientas de impulso

Las herramientas utilizadas para impulsar las actuaciones incluyen:

1. Calendario de implementación: Un cronograma detallado que establece fechas límite para cada medida.
2. Asignación de recursos: Presupuesto y personal dedicados a las acciones del plan.
3. Comunicación interna: Difusión de las medidas y objetivos del plan a toda la plantilla para fomentar la participación y el compromiso.
4. Formación y sensibilización: Talleres y cursos para concienciar al personal sobre la importancia de la igualdad.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

El sistema de seguimiento es el mecanismo que permite verificar el progreso del plan de igualdad y, si es necesario, realizar ajustes. Su objetivo es asegurar que las medidas adoptadas están produciendo los resultados esperados.

Periodicidad del seguimiento

El seguimiento del plan de igualdad debe realizarse de forma periódica y sistemática. El seguimiento del plan de igualdad se realizará de forma anual en la Comisión de igualdad se reunirá para verificar lo que se ha realizado y proponer las acciones para el siguiente año.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el eje central de este sistema. Su estructura, funcionamiento y atribuciones deben estar claramente definidos.

Funcionamiento:

1. Convocatorias: Se reunirá al menos una vez al año, o con mayor frecuencia si se acuerda, para revisar el estado de las actuaciones.
2. **Actas:** De cada reunión se levantará un acta donde se reflejen los acuerdos, los avances y los posibles problemas detectados.
3. Toma de decisiones: Las decisiones se tomarán por consenso o, en su defecto, por mayoría de ambas partes (asociación y trabajadores).

Atribuciones:

1. Validación de la ejecución: Verificar que las medidas se están implementando correctamente.
2. **Evaluación** de resultados: Analizar el impacto de las acciones a través de indicadores de género (por ejemplo, brecha salarial, porcentaje de mujeres en puestos de dirección).
3. Detección de desviaciones: Identificar posibles obstáculos o problemas y proponer soluciones.
4. Modificación del plan: Proponer la revisión o adaptación de las medidas si los objetivos no se están alcanzando.
5. **Informe** anual: Elaborar un informe de seguimiento anual para la dirección de la asociación y los trabajadores, que se puede incluir en la memoria de responsabilidad social corporativa de la asociación.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

8. Evaluación y revisión

La comisión anteriormente mencionada o la que se elija entre los miembros de la asociación y de los trabajadores realizará la evaluación y revisión del plan de igualdad ya que es un proceso crucial que asegura su eficacia y adecuación a la realidad de la asociación. No es un paso final, sino un ciclo continuo que permite verificar el progreso, identificar obstáculos y ajustar las medidas para alcanzar los objetivos de igualdad.

Objetivos de la Evaluación

La evaluación busca responder a tres preguntas fundamentales:

- **¿Qué se ha hecho?** Evalúa la ejecución de las acciones planificadas, analizando si se han llevado a cabo en los plazos y con los recursos previstos.
- **¿Cómo se ha hecho?** Evalúa el proceso de implementación, identificando las dificultades, los recursos utilizados y las soluciones adoptadas.
- **¿Qué se ha conseguido?** Evalúa el impacto de las medidas, es decir, si han logrado los objetivos de reducir las desigualdades detectadas en el diagnóstico inicial.

Herramientas e Indicadores

Para realizar una evaluación objetiva, se utilizarán los indicadores que aparecen en las fichas de las medidas:

- Indicadores cuantitativos: Son datos numéricos que permiten medir la evolución.
- Indicadores cualitativos: Son percepciones y valoraciones que se obtienen a través de métodos como:



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Proceso de Revisión

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es la responsable de liderar este proceso. La revisión del plan será anual y una evaluación final al término de su vigencia, que no puede ser superior a cuatro años.

El proceso de revisión implica:

1. Recopilación de información: La comisión de seguimiento recoge los datos y evidencias de la ejecución de las medidas.
2. Análisis de resultados: Se comparan los datos actuales con los del diagnóstico inicial para evaluar el progreso.
3. Propuesta de ajustes: Se acuerdan las medidas correctoras o la necesidad de modificar el plan para adaptarlo a la nueva realidad.

Este enfoque cíclico de evaluación y revisión garantiza que el plan de igualdad sea una herramienta viva y dinámica, capaz de adaptarse y generar un cambio real y duradero.

9. Calendario de actuaciones

A continuación el cronograma por cada uno de las áreas.

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Cronograma de implantación	2 de enero de 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Clasificación profesional
Cronograma de implantación	2 de enero de 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Formación
Cronograma de implantación	27 de marzo 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Promoción profesional
Cronograma de implantación	Inicio 30 de septiembre de 2026 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Cronograma de implantación	Inicio 4 de enero de 2027 Vigencia del Plan de Igualdad



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Cronograma de implantación	Inicio 29 de octubre 2027 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Cronograma de implantación	Inicio 3 de enero 2028 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Inicio 1 de octubre de 2029 Vigencia del Plan de Igualdad
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras/es víctimas de de abusos sexuales en la infancia.
Cronograma de implantación	Inicio 2 de febrero de 2026 Vigencia del plan de igualdad
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Cronograma de implantación	Inicio 2 de enero 2030 Vigencia del plan de igualdad

La evaluación, revisión y seguimiento se realizará a final de cada año.

10. Procedimiento de modificación

Causas para la modificación

El plan de igualdad no es un documento estático; debe ser revisado y modificado cuando se presenten ciertas circunstancias, como:

- Finalización de su vigencia: Los planes de igualdad tienen una vigencia máxima de cuatro años. Al cumplirse este periodo, debe iniciarse un nuevo proceso de negociación y registro.
- Resultados del seguimiento: La evaluación periódica puede mostrar que ciertas medidas no están logrando los objetivos previstos o que se han detectado nuevas áreas de desigualdad.
- Cambios en la empresa: Una modificación sustancial de la plantilla, una fusión, una absorción o la transmisión de la empresa pueden requerir la adaptación del plan a la nueva realidad.



Documento	Plan de igualdad
Fecha de edición	15 septiembre 2025
Versión	1
Fecha de actualización	

- Cambios normativos: La aprobación de nuevas leyes o reglamentos en materia de igualdad puede obligar a ajustar el plan para cumplir con la legalidad vigente.

Fases del procedimiento

El procedimiento de modificación sigue los mismos pasos clave que el de su elaboración original, asegurando la participación de las partes implicadas.

1. Constitución de la comisión negociadora: Si ya existe una Comisión de Seguimiento, esta puede transformarse en la Comisión Negociadora para la modificación. Si no, se debe constituir una nueva comisión, compuesta de manera paritaria por la representación de la empresa y la de los trabajadores.
2. Análisis y diagnóstico: Se realiza un nuevo análisis de la situación o se revisa el diagnóstico inicial. Esto implica recopilar datos actualizados sobre la plantilla para identificar las desigualdades existentes.
3. Negociación de las medidas: Con base en el análisis, la comisión negocia las nuevas medidas o las modificaciones a las ya existentes. Se deben definir los objetivos, las acciones concretas, el cronograma de implementación y los recursos necesarios.
4. Aprobación: Los acuerdos alcanzados en la negociación deben ser aprobados y firmados por ambas partes de la comisión. De cada reunión se levantará un acta para dejar constancia de los acuerdos.
5. Registro: El plan de igualdad modificado debe ser registrado en el REGCON (Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) para que adquiera plena validez legal.