El Rogle Obert

SALUD MENTAL • COMUNIDAD • PARTICIPACIÓN

PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2026–2030

Asociación El Rogle Obert



IGUALDAD | DIVERSIDAD | RESPETO | INCLUSIÓN

Construimos comunidad desde la igualdad

Junio 2026

PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2026-2030

Asociación El Rogle Obert

ÍNDICE

1. ***Presentación y compromiso de la entidad***
2. ***Marco normativo***
3. ***Diagnóstico inicial***
4. ***Principios rectores del plan de igualdad***
5. ***Objetivos del plan de igualdad***
6. ***Medidas de actuación***
7. ***Igualdad en los proyectos y actividades comunitarias***
8. ***Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo***
9. ***Seguimiento y evaluación del plan de igualdad***
10. ***Vigencia del plan de igualdad***

1. PRESENTACIÓN Y COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La Asociación El Rogle Obert es una entidad sin ánimo de lucro con sede en Alicante que trabaja en el ámbito de la salud mental comunitaria, la participación social, la inclusión y la innovación social, promoviendo iniciativas orientadas al bienestar de las personas y al fortalecimiento de los vínculos comunitarios.

La entidad desarrolla proyectos y actividades dirigidos a favorecer la participación activa de las personas en la comunidad, la creación de redes de apoyo mutuo, el acceso a oportunidades de inclusión social y la promoción de espacios comunitarios abiertos, accesibles y respetuosos con la diversidad.

El Rogle Obert considera la igualdad entre mujeres y hombres un principio fundamental para la construcción de una sociedad más justa, democrática e inclusiva. Asimismo, reconoce el valor de la diversidad y el derecho de todas las personas a participar en igualdad de condiciones, libres de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, origen, edad, discapacidad, situación socioeconómica o cualquier otra circunstancia personal o social.

A través del presente Plan de Igualdad 2026-2030, la entidad formaliza y refuerza su compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso y la promoción de una participación equilibrada en los distintos ámbitos de actuación de la asociación.

Este plan constituye una herramienta de mejora continua que permitirá incorporar de forma progresiva la perspectiva de igualdad en la organización interna de la entidad, en sus proyectos, en sus actividades y en sus relaciones con las personas participantes, voluntarias, profesionales colaboradoras y entidades del entorno.

La Asociación El Rogle Obert asume el compromiso de revisar periódicamente el grado de cumplimiento de las medidas previstas, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto, la participación, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se inspira en los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación recogidos en la normativa internacional, europea, estatal y autonómica vigente.

Entre las principales referencias normativas que fundamentan este documento se encuentran:

- La Constitución Española de 1978, que reconoce la igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier forma de discriminación.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el principio de igualdad de trato y oportunidades como elemento fundamental de las organizaciones públicas y privadas.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- El Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa laboral aplicable en materia de igualdad y no discriminación.
- La normativa de la Generalitat Valenciana en materia de igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.

La Asociación El Rogle Obert asume estos principios como referencia para su funcionamiento interno y para el desarrollo de sus proyectos, actividades y relaciones con las personas participantes, voluntarias, profesionales colaboradoras y entidades del entorno.

No obstante, el presente Plan de Igualdad no se plantea únicamente como una respuesta al cumplimiento normativo, sino como una herramienta de mejora organizativa orientada a promover una cultura basada en el respeto, la diversidad, la participación y la igualdad de oportunidades.

La entidad entiende la igualdad como un principio transversal que debe incorporarse progresivamente a la gestión interna, a la toma de decisiones, a la comunicación, al voluntariado, a los procesos de contratación y al conjunto de iniciativas comunitarias que impulsa.

3. DIAGNÓSTICO INICIAL

La elaboración del presente Plan de Igualdad parte de un análisis de la situación actual de la Asociación El Rogle Obert, con el objetivo de identificar fortalezas, posibles áreas de mejora y líneas de actuación que permitan seguir avanzando en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de la entidad.

Dado el tamaño y características de la asociación, el diagnóstico se ha realizado a partir de la revisión de la composición de los órganos de gobierno, las contrataciones realizadas, la participación del voluntariado, las actividades desarrolladas y los espacios de participación impulsados por la entidad.

3.1. Órganos de gobierno

La Junta Directiva de la Asociación El Rogle Obert está compuesta actualmente por tres personas:

- Presidencia: mujer.
- Secretaría: hombre.

- Tesorería: hombre.

La composición actual incorpora la participación de mujeres y hombres en los órganos de dirección y responsabilidad de la entidad, existiendo presencia de ambos sexos en la toma de decisiones y en la representación institucional de la asociación.

3.2. Personal contratado

La entidad no dispone actualmente de personal contratado de forma estable.

No obstante, en los últimos años se han realizado contrataciones temporales vinculadas al desarrollo de proyectos concretos:

- En 2024 se contrató a una trabajadora social mediante contrato temporal a tiempo parcial.
- En 2025 se contrató a un psicólogo mediante contrato temporal a tiempo parcial.

Estas contrataciones se realizaron atendiendo a criterios de adecuación profesional al puesto y de igualdad de oportunidades.

3.3. Voluntariado

El voluntariado constituye un elemento fundamental para el desarrollo de las actividades de la entidad.

Durante el periodo analizado, la participación voluntaria estuvo integrada por:

- 5 mujeres.
- 8 hombres.

La distribución refleja una participación relativamente equilibrada, si bien la entidad continuará promoviendo la incorporación de personas voluntarias de perfiles diversos y garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso y participación en las actividades de voluntariado.

3.4. Participación en proyectos y actividades

La asociación impulsa proyectos y actividades comunitarias abiertos a la ciudadanía, promoviendo la participación de personas con trayectorias y circunstancias diversas.

Durante el periodo analizado, la participación en los principales proyectos y actividades comunitarias desarrollados por la entidad presentó una composición aproximada del:

- 23 % de mujeres.
- 77 % de hombres.

Aunque las actividades mantienen un carácter abierto e inclusivo y no existen restricciones de acceso por razón de sexo, estos datos muestran una participación mayoritaria de hombres. La entidad considera conveniente incorporar medidas orientadas a favorecer una mayor diversidad y equilibrio en la participación de mujeres y hombres en sus proyectos y actividades.

3.5. Formación y desarrollo de capacidades

La entidad considera la formación un elemento esencial para mejorar la calidad de sus intervenciones y fortalecer las capacidades de las personas vinculadas a la organización.

Durante el periodo analizado se desarrollaron tres acciones formativas, impartidas por un equipo docente compuesto por tres mujeres y un hombre.

Asimismo, la participación en estas acciones formativas estuvo integrada mayoritariamente por mujeres, representando aproximadamente entre el 75 % y el 80 % de las personas asistentes.

La entidad valora positivamente la presencia de mujeres tanto en los equipos formadores como entre las personas participantes, promoviendo la participación abierta e inclusiva de todas las personas interesadas.

3.6. Comunicación y cultura organizativa

La Asociación El Rogle Obert incorpora de forma habitual criterios de lenguaje inclusivo y comunicación respetuosa en sus documentos, materiales de difusión y actividades.

Asimismo, la entidad promueve una cultura organizativa basada en el respeto, la diversidad, la participación y la igualdad de oportunidades, no habiéndose registrado incidencias relacionadas con discriminación por razón de sexo, acoso sexual o acoso por razón de sexo durante el periodo analizado.

3.7. Principales conclusiones del diagnóstico

Del análisis realizado se desprenden las siguientes conclusiones:

- Existe presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la entidad.
- Las contrataciones realizadas han respondido a criterios de igualdad de oportunidades y adecuación profesional.
- El voluntariado presenta una composición relativamente equilibrada.
- Las acciones formativas muestran una participación significativa de mujeres tanto entre el profesorado como entre las personas asistentes.
- Se observa una participación mayoritaria de hombres entre las personas usuarias y participantes de la entidad, aspecto sobre el que se desarrollarán acciones de mejora.
- La entidad utiliza lenguaje inclusivo y promueve una cultura organizativa respetuosa con la igualdad y la diversidad.
- No se han registrado incidencias relacionadas con discriminación o acoso por razón de sexo.

A partir de este diagnóstico, la Asociación El Rogle Obert considera que dispone de una base adecuada para seguir fortaleciendo la igualdad de oportunidades en su funcionamiento interno y en el desarrollo de sus proyectos y actividades comunitarias durante el periodo de vigencia del presente Plan.

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en una serie de principios que orientan la actuación de la Asociación El Rogle Obert tanto en su funcionamiento interno como en el desarrollo de sus proyectos, actividades y relaciones con las personas participantes, voluntarias, profesionales colaboradoras y entidades del entorno.

Estos principios constituyen el marco de referencia para la aplicación de las medidas previstas durante el periodo 2026-2030.

4.1. Igualdad de oportunidades

La entidad promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad, garantizando que ninguna persona sea objeto de discriminación por razón de sexo en el acceso a la participación, el voluntariado, la contratación o el desarrollo de responsabilidades dentro de la organización.

4.2. No discriminación

La Asociación El Rogle Obert rechaza cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, origen, discapacidad, situación socioeconómica, estado de salud o cualquier otra circunstancia personal o social.

La entidad promoverá entornos seguros, respetuosos e inclusivos para todas las personas.

4.3. Diversidad e inclusión

La diversidad constituye un valor que enriquece la vida comunitaria y fortalece los procesos de participación social.

La entidad impulsará espacios abiertos a personas con trayectorias, experiencias y circunstancias diversas, favoreciendo la inclusión y la convivencia desde el respeto mutuo y la igualdad de derechos.

4.4. Participación activa

La participación constituye uno de los principios fundamentales de la entidad.

La asociación promoverá la implicación activa de las personas en los procesos de decisión, planificación, evaluación y mejora de sus proyectos y actividades, favoreciendo una participación inclusiva y equilibrada de mujeres y hombres.

4.5. Corresponsabilidad y conciliación

La entidad procurará favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa de las personas vinculadas a la organización, promoviendo formas de participación flexibles y adaptadas a las diferentes circunstancias personales.

Asimismo, fomentará la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades y tareas dentro de la asociación.

4.6. Comunicación inclusiva y lenguaje respetuoso

La Asociación El Rogle Obert promoverá el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus documentos, materiales de difusión, actividades y comunicaciones internas y externas.

Del mismo modo, procurará que las imágenes, contenidos y mensajes difundidos reflejen la diversidad de la comunidad y eviten estereotipos discriminatorios.

4.7. Prevención del acoso y protección de las personas

La entidad mantendrá una posición de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo o conducta discriminatoria.

Para ello, contará con mecanismos de prevención, comunicación y actuación orientados a garantizar la protección, la dignidad y el bienestar de todas las personas vinculadas a la organización.

4.8. Mejora continua

La igualdad efectiva requiere un proceso permanente de reflexión, aprendizaje y mejora.

Por este motivo, la entidad realizará un seguimiento periódico del presente Plan de Igualdad, evaluando el grado de cumplimiento de las medidas previstas e incorporando aquellas mejoras que resulten necesarias para avanzar hacia una participación cada vez más igualitaria e inclusiva.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tiene como finalidad consolidar y reforzar el compromiso de la Asociación El Rogle Obert con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación inclusiva durante el periodo 2026-2030.

Los objetivos definidos se adaptan a las características y dimensión de la entidad, incorporando una perspectiva de mejora continua y aplicación práctica en el funcionamiento interno y en el desarrollo de los proyectos comunitarios impulsados por la asociación.

Objetivo 1. Garantizar la igualdad de oportunidades

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la entidad, asegurando la ausencia de discriminación en los procesos de participación, voluntariado, contratación y acceso a responsabilidades.

Objetivo 2. Favorecer una participación equilibrada e inclusiva

Impulsar la participación activa de mujeres y hombres en los distintos proyectos, actividades y espacios de decisión de la entidad, promoviendo una representación diversa y equilibrada.

Objetivo 3. Incorporar la perspectiva de igualdad en los proyectos comunitarios

Integrar progresivamente la perspectiva de igualdad en el diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de los proyectos y actividades impulsados por la asociación, prestando especial atención a la accesibilidad, la participación y la inclusión.

Objetivo 4. Promover una comunicación inclusiva y respetuosa

Garantizar el uso de lenguaje inclusivo y comunicación no discriminatoria en los documentos, materiales de difusión, publicaciones y comunicaciones internas y externas de la entidad.

Objetivo 5. Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Promover medidas organizativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa de las personas vinculadas a la entidad, fomentando al mismo tiempo la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades compartidas.

Objetivo 6. Prevenir situaciones de discriminación y acoso

Mantener entornos seguros, respetuosos e inclusivos mediante la prevención de cualquier conducta discriminatoria, así como del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Objetivo 7. Sensibilizar y fortalecer la cultura de igualdad

Promover la sensibilización, la reflexión y el aprendizaje en materia de igualdad, diversidad e inclusión entre las personas participantes, voluntarias, profesionales colaboradoras y miembros de los órganos de gobierno de la entidad.

Objetivo 8. Implantar mecanismos de seguimiento y mejora continua

Establecer procedimientos sencillos de seguimiento y evaluación que permitan conocer la evolución de los indicadores definidos en este Plan y adoptar medidas de mejora cuando resulte necesario.

Estos objetivos orientarán las actuaciones previstas durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y servirán como referencia para la evaluación periódica de su grado de cumplimiento.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Con el fin de avanzar en los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad, la Asociación El Rogle Obert desarrollará las siguientes medidas durante el periodo 2026-2030.

Las medidas se adaptan a la dimensión, estructura y recursos de la entidad, y se aplicarán de forma progresiva, flexible y proporcionada a las características de la organización.

6.1. Organización y gobernanza

Medida 1. Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de incorporación a órganos de gobierno, grupos de trabajo y espacios de participación de la entidad.

Medida 2. Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de responsabilidad, coordinación y representación institucional cuando existan oportunidades de renovación o ampliación de dichos espacios.

Medida 3. Incorporar el seguimiento periódico de los indicadores de igualdad dentro de los mecanismos de evaluación interna de la entidad.

6.2. Contratación y colaboración profesional

Medida 4. Garantizar que los procesos de contratación y selección se desarrollen bajo criterios de igualdad de oportunidades, transparencia y adecuación profesional al puesto.

Medida 5. Utilizar criterios objetivos y relacionados con las competencias profesionales en los procesos de selección, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Medida 6. Promover la participación de profesionales de perfiles diversos en actividades formativas, técnicas y comunitarias impulsadas por la entidad.

6.3. Voluntariado y participación asociativa

Medida 7. Garantizar la igualdad de acceso al voluntariado, promoviendo la participación de personas de diferentes perfiles y circunstancias.

Medida 8. Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en actividades, grupos de trabajo, espacios comunitarios y procesos participativos impulsados por la entidad.

Medida 9. Incorporar criterios de acogida, respeto y no discriminación en las actividades de voluntariado y participación asociativa.

6.4. Proyectos y actividades comunitarias

Medida 10. Incorporar progresivamente la perspectiva de igualdad en el diseño, desarrollo y evaluación de los proyectos comunitarios impulsados por la entidad.

Medida 11. Analizar periódicamente la participación de mujeres y hombres en los principales proyectos de la entidad, identificando posibles barreras o factores que puedan limitar una participación equilibrada.

Medida 12. Promover acciones de difusión, dinamización y accesibilidad que favorezcan la participación de personas infrarrepresentadas en determinados proyectos o actividades.

Medida 13. Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en grupos motores, espacios de decisión y procesos de construcción colectiva impulsados por la entidad.

6.5. Comunicación y sensibilización

Medida 14. Mantener el uso de lenguaje inclusivo y comunicación respetuosa en documentos, materiales de difusión, redes sociales y comunicaciones internas y externas.

Medida 15. Procurar que las imágenes y materiales utilizados por la entidad reflejen la diversidad de la comunidad y eviten estereotipos discriminatorios.

Medida 16. Promover acciones de sensibilización relacionadas con la igualdad, la diversidad, la inclusión y el respeto a los derechos de las personas.

6.6. Conciliación y corresponsabilidad

Medida 17. Facilitar, siempre que resulte posible y compatible con la actividad de la entidad, medidas de flexibilidad organizativa que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa.

Medida 18. Promover una distribución equilibrada de tareas y responsabilidades dentro de la organización, fomentando la corresponsabilidad entre las personas implicadas.

6.7. Prevención del acoso y protección de las personas

Medida 19. Mantener una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier conducta discriminatoria.

Medida 20. Difundir entre las personas vinculadas a la entidad el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Medida 21. Establecer mecanismos confidenciales para la comunicación y gestión de posibles situaciones de discriminación o acoso.

6.8. Seguimiento y evaluación

Medida 22. Realizar una revisión anual del grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad mediante la cumplimentación de la ficha de seguimiento incluida en los anexos.

Medida 23. Analizar periódicamente la evolución de los indicadores definidos en el Plan y proponer medidas de mejora cuando resulte necesario.

Medida 24. Elaborar una evaluación final al término de la vigencia del Plan con el fin de valorar los resultados obtenidos y orientar futuras actuaciones en materia de igualdad.

La aplicación de estas medidas se realizará de forma gradual y adaptada a la realidad de la entidad, priorizando aquellas actuaciones que generen un mayor impacto positivo en la igualdad de oportunidades, la participación y la inclusión.

7. IGUALDAD EN LOS PROYECTOS Y ACTIVIDADES COMUNITARIAS

La Asociación El Rogle Obert desarrolla una parte significativa de su actividad a través de proyectos comunitarios, acciones formativas, actividades participativas y espacios de encuentro orientados a promover el bienestar, la inclusión social, la participación ciudadana y la construcción de redes de apoyo mutuo.

Por este motivo, la igualdad de oportunidades constituye un principio transversal que debe incorporarse progresivamente al diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de los proyectos impulsados por la entidad.

La aplicación de la perspectiva de igualdad en los proyectos comunitarios no implica la creación de actividades diferenciadas para mujeres y hombres, sino la eliminación de posibles barreras que puedan dificultar la participación, el acceso o la implicación de determinadas personas o colectivos.

7.1. Acceso igualitario a las actividades

La entidad garantizará que todas las actividades y proyectos impulsados por la asociación estén abiertos a la participación de cualquier persona, sin discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, origen, discapacidad, situación socioeconómica o cualquier otra circunstancia personal o social.

Asimismo, se procurará que la información relativa a las actividades sea accesible y llegue a públicos diversos mediante diferentes canales de comunicación y difusión.

7.2. Participación equilibrada

La entidad realizará un seguimiento periódico de la participación de mujeres y hombres en sus principales proyectos y actividades, con el fin de detectar posibles desequilibrios significativos y valorar la adopción de medidas que favorezcan una participación más diversa e inclusiva.

Cuando se identifiquen situaciones de infrarrepresentación de alguno de los sexos, podrán desarrollarse acciones específicas de difusión, sensibilización o dinamización orientadas a facilitar una participación más equilibrada.

7.3. Participación en espacios de decisión

La Asociación El Rogle Obert promoverá la participación de mujeres y hombres en los grupos motores, espacios de planificación, órganos consultivos y procesos participativos vinculados a sus proyectos comunitarios.

Se fomentará especialmente la implicación activa de las personas participantes en la identificación de necesidades, la propuesta de actividades, la evaluación de resultados y la mejora continua de los proyectos.

7.4. Diseño inclusivo de actividades

La entidad procurará que las actividades impulsadas tengan en cuenta la diversidad de intereses, capacidades, ritmos y circunstancias personales de las personas participantes.

Siempre que resulte posible, se promoverán formatos flexibles, accesibles y adaptados a las necesidades de los diferentes grupos participantes, favoreciendo la inclusión y la igualdad de oportunidades.

7.5. Comunicación y representación

Los materiales de difusión, publicaciones, documentos y contenidos generados en el marco de los proyectos procurarán reflejar la diversidad de la comunidad y promover una imagen inclusiva y respetuosa de mujeres y hombres.

La entidad evitará la reproducción de estereotipos sexistas o discriminatorios en sus comunicaciones y actividades públicas.

7.6. Evaluación y mejora continua

La perspectiva de igualdad formará parte de los procesos de seguimiento y evaluación de los principales proyectos impulsados por la entidad.

Cuando resulte posible, se recopilará información desagregada por sexo sobre la participación en actividades y procesos comunitarios, con el objetivo de mejorar el conocimiento de la realidad de la entidad y orientar futuras acciones de mejora.

A través de estas actuaciones, la Asociación El Rogle Obert pretende incorporar la igualdad de oportunidades como un elemento transversal de sus proyectos comunitarios, contribuyendo a la construcción de espacios más inclusivos, participativos y respetuosos con la diversidad.

8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

8.1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto prevenir, detectar y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier conducta que pueda vulnerar la dignidad, la integridad o la igualdad de las personas vinculadas a la Asociación El Rogle Obert.

Este protocolo forma parte del Plan de Igualdad 2026-2030 y será de aplicación a las personas integrantes de la Junta Directiva, personal contratado, voluntariado, personas participantes en actividades y cualquier otra persona que mantenga una relación directa con la entidad.

8.2. Principios de actuación

La actuación de la entidad ante cualquier situación relacionada con el acoso se regirá por los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad de las personas.
- Confidencialidad de la información.
- Protección de la intimidad.
- Presunción de buena fe.
- Rapidez y diligencia en la actuación.
- Protección frente a represalias.
- Igualdad de trato y no discriminación.

La Asociación El Rogle Obert mantendrá una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo o conducta discriminatoria.

8.3. Definiciones

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo u hostil.

Se entenderá por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

También se considerarán incompatibles con los valores de la entidad aquellas conductas discriminatorias, vejatorias o de menosprecio basadas en el sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

8.4. Medidas preventivas

La entidad promoverá las siguientes medidas preventivas:

- Difusión del presente protocolo entre las personas vinculadas a la asociación.
- Promoción de un clima de respeto y convivencia.
- Utilización de lenguaje inclusivo y comunicación respetuosa.
- Sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.
- Intervención temprana ante conflictos que puedan deteriorar la convivencia.

8.5. Comunicación de incidencias

Cualquier persona que considere estar siendo objeto de una situación de acoso o discriminación, o que tenga conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de dichas conductas, podrá comunicarlo a la Junta Directiva de la entidad.

La comunicación podrá realizarse verbalmente o por escrito y deberá ser tratada con la máxima confidencialidad.

8.6. Procedimiento de actuación

Una vez recibida una comunicación, la Junta Directiva valorará la situación y adoptará las medidas oportunas para esclarecer los hechos y proteger a las personas implicadas.

El procedimiento incluirá, cuando resulte necesario:

- Recogida de información sobre los hechos comunicados.
- Escucha de las personas implicadas.
- Valoración de la situación.
- Adopción de medidas preventivas o correctoras.
- Seguimiento posterior.

La entidad procurará resolver las situaciones planteadas con la mayor rapidez posible, garantizando en todo momento el respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

8.7. Protección frente a represalias

Ninguna persona podrá sufrir consecuencias negativas por comunicar de buena fe una situación de posible acoso o discriminación, colaborar en una investigación o participar en un procedimiento relacionado con este protocolo.

La entidad adoptará las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier forma de represalia.

8.8. Medidas correctoras

Cuando se confirme la existencia de conductas incompatibles con los principios de la entidad, podrán adoptarse medidas proporcionadas a la gravedad de los hechos, incluyendo:

- Advertencias o requerimientos de cese de la conducta.
- Limitación o suspensión de la participación en determinadas actividades.
- Exclusión de actividades o espacios de participación.
- Resolución de relaciones de colaboración o voluntariado cuando resulte procedente.
- Comunicación a las autoridades competentes cuando los hechos pudieran constituir infracción administrativa o delito.

8.9. Seguimiento y revisión

La aplicación de este protocolo será objeto de seguimiento dentro de los mecanismos de evaluación previstos en el Plan de Igualdad.

La Junta Directiva podrá revisar o actualizar su contenido cuando se produzcan cambios normativos o cuando la experiencia práctica aconseje introducir mejoras en su funcionamiento.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación constituyen elementos fundamentales para garantizar la aplicación efectiva del presente Plan de Igualdad y favorecer su mejora continua durante el periodo de vigencia 2026-2030.

La Asociación El Rogle Obert realizará un seguimiento periódico de las medidas previstas con el fin de conocer su grado de implantación, valorar los resultados obtenidos e identificar posibles necesidades de mejora.

Dadas las características y dimensión de la entidad, se establece un sistema de seguimiento sencillo, proporcionado y adaptado a la realidad organizativa de la asociación.

9.1. Responsables del seguimiento

La Junta Directiva será la responsable de supervisar la aplicación del presente Plan de Igualdad, así como de promover las actuaciones necesarias para su cumplimiento.

Podrá contar, cuando resulte oportuno, con la colaboración de personas voluntarias, profesionales colaboradoras o personas vinculadas a la entidad para la recopilación de información y la formulación de propuestas de mejora.

9.2. Seguimiento anual

Con carácter anual se realizará una revisión de los indicadores incluidos en el Anexo I y se cumplimentará la Ficha Anual de Seguimiento incorporada como Anexo II.

Esta revisión permitirá:

- Analizar la evolución de los indicadores de igualdad.
- Valorar el grado de cumplimiento de las medidas previstas.
- Identificar avances y dificultades.
- Detectar posibles necesidades de mejora.
- Proponer nuevas actuaciones cuando resulte necesario.

9.3. Indicadores de referencia

El seguimiento se realizará tomando como referencia los indicadores recogidos en el Anexo I, relacionados con:

- Órganos de gobierno.
- Personal contratado.
- Voluntariado.
- Participación en proyectos y actividades.
- Formación.
- Comunicación inclusiva.
- Prevención del acoso.
- Participación comunitaria y espacios de decisión.

La Junta Directiva podrá incorporar nuevos indicadores cuando resulte conveniente para mejorar el proceso de evaluación.

9.4. Evaluación final

Al finalizar la vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará una evaluación global que permitirá:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Analizar la evolución de los principales indicadores.
- Identificar buenas prácticas desarrolladas durante el periodo de vigencia.
- Detectar aspectos susceptibles de mejora.
- Orientar la elaboración de futuros planes o actuaciones en materia de igualdad.

9.5. Mejora continua

La Asociación El Rogle Obert entiende el presente Plan de Igualdad como una herramienta dinámica y abierta a la mejora continua.

Por este motivo, durante su periodo de vigencia podrán incorporarse ajustes, mejoras o modificaciones cuando se considere necesario para responder de manera más adecuada a la realidad de la entidad, a la evolución de sus proyectos o a cambios normativos que puedan producirse.

El objetivo final del seguimiento y evaluación será favorecer una aplicación real y efectiva de los principios de igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación que inspiran la actuación de la entidad.

10. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cinco años, desde su aprobación por la Junta Directiva de la Asociación El Rogle Obert en 2026 hasta el 31 de diciembre de 2030.

Durante este periodo, la entidad desarrollará las medidas previstas en el Plan de forma progresiva y adaptada a su realidad organizativa, promoviendo la igualdad de oportunidades, la participación inclusiva y la prevención de cualquier forma de discriminación.

La aplicación del Plan será objeto de seguimiento anual mediante los mecanismos establecidos en el apartado de Seguimiento y Evaluación y en los anexos incorporados al presente documento.

Asimismo, la Junta Directiva podrá revisar, actualizar o modificar parcialmente el contenido del Plan cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen, entre ellas:

- Cambios significativos en la estructura o actividad de la entidad.
- Incremento del personal contratado.
- Modificaciones normativas relevantes.
- Aparición de nuevas necesidades detectadas durante el seguimiento.
- Recomendaciones derivadas de las evaluaciones anuales.

Al finalizar su periodo de vigencia se realizará una evaluación global de resultados que servirá de base para la elaboración de un nuevo plan o para la actualización del presente documento.

La aprobación de este Plan de Igualdad refleja el compromiso de la Asociación El Rogle Obert con la construcción de una organización más igualitaria, inclusiva, participativa y respetuosa con la diversidad, incorporando estos principios tanto a su funcionamiento interno como al desarrollo de sus proyectos y actividades comunitarias.

ANEXO I. MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

La presente matriz establece los principales indicadores que permitirán realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Asociación El Rogle Obert durante su periodo de vigencia.

Ámbito	Indicador	Situación inicial (2026)	Objetivo 2030
Junta Directiva	Participación de mujeres y hombres en órganos de gobierno	1 mujer (Presidencia) y 2 hombres (Secretaría y Tesorería)	Mantener una representación equilibrada y promover la igualdad de oportunidades en futuros procesos de renovación
Personal contratado	Participación de mujeres y hombres en contrataciones	Históricamente: 1 trabajadora social (2024) y 1 psicólogo (2025), ambos mediante contratos temporales a tiempo parcial	Garantizar igualdad de oportunidades en futuras contrataciones
Voluntariado	Participación de mujeres y hombres en actividades de voluntariado	5 mujeres y 8 hombres	Mantener una participación equilibrada y abierta a la diversidad
Participación en proyectos	Participación de mujeres y hombres entre las personas usuarias y participantes de la entidad	Aproximadamente 23 % mujeres y 77 % hombres en los principales proyectos comunitarios desarrollados durante el periodo analizado	Favorecer una participación progresivamente más equilibrada mediante acciones de difusión, accesibilidad y dinamización
Formación	Participación en acciones formativas y diversidad de perfiles profesionales	3 acciones formativas realizadas. Participación aproximada del 75-80 % de mujeres. Equipo formador compuesto por 3 mujeres y 1 hombre	Mantener la participación inclusiva y la diversidad de perfiles
Comunicación	Utilización de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista	Aplicación habitual en documentos y materiales de difusión	Mantener y consolidar esta práctica
Prevención del acoso	Incidencias registradas relacionadas con discriminación, acoso sexual o por razón de sexo	0 incidencias registradas	Mantener un entorno seguro y libre de discriminación
Participación comunitaria	Participación equilibrada en espacios de decisión, grupos motores y actividades comunitarias	Participación abierta y diversa	Favorecer la participación activa de mujeres y hombres en espacios de decisión y corresponsabilidad

La Junta Directiva podrá incorporar nuevos indicadores durante la vigencia del Plan cuando se considere necesario para mejorar el seguimiento y evaluación de las medidas previstas.

ANEXO II. FICHA ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Año: _____

Fecha de revisión: _____

Responsable de la revisión: _____

1. Evolución de indicadores

Indicador	Resultado obtenido	Valoración
Participación de mujeres y hombres en Junta Directiva		
Participación de mujeres y hombres en voluntariado		
Participación de mujeres y hombres en contrataciones		
Participación de mujeres y hombres en SOM SPORT u otros proyectos		
Acciones formativas realizadas		
Aplicación de lenguaje inclusivo		
Incidencias relacionadas con igualdad o acoso		
Participación en espacios de decisión y grupos motores		

2. Principales avances observados

3. Dificultades detectadas

4. Medidas de mejora propuestas para el siguiente ejercicio

Firma de la persona responsable:

Visto bueno de la Junta Directiva:

APROBACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2026-2030 fue aprobado por la Junta Directiva de la Asociación El Rogle Obert en fecha 15 de junio de 2026 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2030, sin perjuicio de las revisiones o actualizaciones que puedan acordarse durante dicho periodo.

Cargo	Nombre	Firma
Presidenta	Ana Belén Martínez Gómez	Firmado por ANA BELÉN MARTÍNEZ GÓMEZ el día 26/06/2026 con
Secretario	Xavier Buigues Pérez	Firmado por BUIGUES PEREZ XAVIER - ***7673** el día 26/06/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios
Tesorero	Francisco J. Buigues Pérez	Firmado por FRANCISCO JOSÉ BUIGUES PÉREZ el día