

ASOCIACIÓN
IGUAL A TI



PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

4 de febrero de 2026

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Historia

La Asociación IGUAL A TI es una ONG cuyo objetivo es ofrecer apoyos a las **personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (DI o DD)**. Está inscrita en el Registro de Asociaciones de La Rioja con el nº14 y en el registro nacional con el nº1304. Fue declarada de Utilidad Pública en 1970 y de Utilidad Pública Municipal en 2006.

IGUAL A TI se constituyó el **31 de enero de 1964** como respuesta a la inquietud de un grupo de padres y madres con hijos e hijas con discapacidad intelectual, que consideraron necesario la ayuda mutua y el compromiso de todos y todas para ofrecer apoyos a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias.

A través de la figura asociativa, responden de manera solidaria a las necesidades de este colectivo. Del mismo modo, se implican en una labor de concienciación ciudadana en **defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual** en colaboración con la Administración Pública.

Entidades con las que colabora

La entidad es fundadora de la federación **Plena Inclusión La Rioja** y la **Fundación Futurioja**. Así mismo, es miembro activo del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (**CERMI-La Rioja**) y de la Asociación Empresarial para la Discapacidad (**AEDIS**).

La Asociación también forma parte de los proyectos “**Proceso Comunitario**” del Ayuntamiento de Logroño. Además, IGUAL A TI es participante de la Red Española del **Pacto Mundial de Naciones Unidas en el marco de la Iniciativa RSE-PYME** y de **REAS (Red de Economía Alternativa y solidaria)**



Calidad

Todos los centros y servicios cuentan con el **Certificado de Calidad ISO 9001**, otorgado por la empresa SGS. Se renovó el 9 de septiembre de 2022 con validez hasta el 21 de septiembre de 2025. Además, la Asociación tiene como referencia el **modelo EFQM** de excelencia en su funcionamiento.

CENTROS Y SERVICIOS

Organización

Los apoyos que presta la Asociación IGUAL A TI a **personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (pcdi/dd)** se canalizan a través de centros y servicios:

- ✓ **Centro Privado Concertado de Educación Especial** “Los Ángeles”, en Logroño.
- ✓ **Servicios de Vivienda.**
 - Residencia concertada “Los Valles”, en Logroño.
 - Residencia concertada “Valle del Cidacos”, en Calahorra.
- ✓ **Centros de Atención Diurna** (engloba Centro de Día y Centro Ocupacional).
 - CAD concertado “Domingo Ochoa”, en Logroño.
 - CAD concertado “Áncora”, en Calahorra.
- ✓ **Centro Especial de Empleo**, en Logroño y Calahorra.
- ✓ **Servicio de Promoción de Autonomía Personal**, en Logroño y Calahorra.
- ✓ **Servicios Generales de Apoyo Asociativo.**

507

personas
apoyadas

424

personas
asociadas

181

personas
empleadas

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión



Promover los derechos y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (pcdi/dd) en La Rioja y la de sus familias a través de la prestación de apoyos individualizados que contribuyan a su inclusión como ciudadanos y ciudadanas.

Visión

Ser una entidad consolidada y comprometida orientada a las personas y referente en La Rioja en:

- **Garantizar la calidad de vida de cada pcdi/dd y su familia** a lo largo de su vida mediante la prestación de apoyos orientados a la inclusión.

- **Promover la mejora continua** implicando a todos sus miembros para contribuir al crecimiento de las personas y de la organización.- **Pulsar y velar por los derechos de las pcdi/dd** y su reconocimiento como ciudadanos y ciudadanas.

- **Contribuir al cambio social** y establecer alianzas para conseguir un entorno más justo y solidario.



Valores



Los valores de la Asociación IGUAL A TI son la orientación a la persona, la mejora continua, la participación, la comunicación, la solidaridad, la eficiencia, la coherencia y la igualdad.

- ✓ **Orientación a la persona.** La persona es el eje de la planificación y sujeto de desarrollo continuo. Facilitar apoyos y oportunidades: autodeterminación para alcanzar el empoderamiento.
- ✓ **Mejora continua.** Calidad y ética como ejes transversales. Apuesta por la innovación y la gestión del conocimiento para lograr apoyos personalizados. Organización flexible y creativa.
- ✓ **Participación.** Implicación activa, responsable y constructiva a través del trabajo en equipo, el trabajo en red y la comunicación.
- ✓ **Comunicación externa,** como proyección y agente de cambio social; e **interna,** como elemento de cohesión del proyecto común.
- ✓ **Solidaridad: externa** (cooperación con otras instituciones y el entorno) e **interna** (cooperación entre servicios y entidades afines).
- ✓ **Eficiencia.** Equilibrio en el uso de los medios y compromiso en el cumplimiento de los fines. Gestión eficaz y transparente. Promotora de alianzas.
- ✓ **Coherencia:** alinear objetivos y recursos para conseguir la misión.
- ✓ **Igualdad:** reconocimiento de la dignidad de todas las personas sin discriminación e impulso y fomento de medios para alcanzar la igualdad de oportunidades.

El marco de actuación refleja el **enfoque conceptual** de la Asociación IGUAL A TI e identifica los acuerdos que lo apoyan, basados en las decisiones y compromisos adquiridos por sus órganos de gobierno. El marco de actuación es parte de un proceso evolutivo y, por tanto, es revisable para responder adecuadamente a las necesidades que vayan surgiendo.



¿Cómo entendemos la discapacidad intelectual (DI)?

La DI implica **limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, la cual se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas;** según AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities). Se expresa en relación con el entorno. Si logramos un entorno más accesible, las personas con DI tendrán menos dificultades.



¿Cómo contribuimos a crear entornos inclusivos?

La entidad **presta apoyos a personas con discapacidad intelectual para que puedan decidir sobre su vida y participar en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.** Se favorece la creación de espacios de convivencia en diversidad, donde todos/as pueden participar independientemente de sus necesidades de apoyo.



¿Cómo contribuimos a favorecer que las pcdi avancen en su proyecto vital?

Se prestan apoyos **en función de las necesidades y deseos de las personas para que desarrollen sus aptitudes y capacidades**. El objetivo es que, en función de sus capacidades y autonomía, tomen sus propias decisiones sobre su vida o futuro inmediato. **Se evita la sobreprotección y el aislamiento potenciando la autoconfianza.**



¿Cómo se toman las decisiones en IGUAL A TI?

La acción de la Asociación IGUAL A TI se basa en su misión, visión y valores. Para guiar su toma de decisiones y garantizar que estas cumplen el objetivo de la entidad, **se asumen los principios ajustados al concepto Calidad Plena Inclusión:**

Concepción de la discapacidad intelectual que afirma el valor de la persona por encima de su perfil de capacidad y limitación.

Cualquier persona puede progresar permanentemente con apoyos adecuados.

El papel del entorno es esencial.

La familia es la base de la inclusión social.

La persona debe ser agente esencial en la construcción de su destino y en la planificación de su futuro.

Desde un enfoque de:



Apoyo Conductual Positivo.

Apoyo Activo.

Orientación centrada en cada persona.

Orientación centrada en cada familia.

Liderazgo práctico.

MODELO DE ACCIÓN

Calidad Plena Inclusión es el resultado de la interacción de tres componentes: esenciales: calidad de vida, calidad en la gestión y ética.

La **calidad de vida** comprende, a nivel individual, las dimensiones de “bienestar emocional, desarrollo personal, relaciones interpersonales, bienestar físico, bienestar material, autodeterminación, inclusión y derechos”; según Schalock y Verdugo.

Y a nivel familiar; “interacción, vida familiar diaria, papel de los padres, y bienestar económico”, según el modelo de calidad de vida familiar de Poston y colaboradores.





La **calidad en la gestión** consiste en construir contextos alineados con la calidad de vida. Es fruto de los principios fundamentales de la calidad total: liderazgo y constancia de objetivos, orientación al cliente, orientación a los resultados, desarrollo e implicación de las personas, aprendizaje e innovación, mejora continua, desarrollo de alianzas, gestión por procesos y hechos y responsabilidad social.

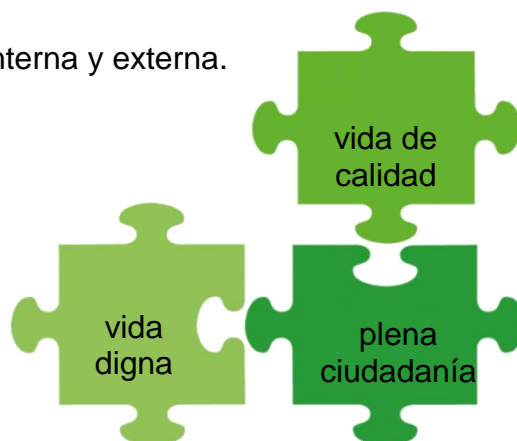


La **ética** de la Asociación IGUAL A TI se explicita en el código ético de Plena Inclusión, aprobado por Asamblea General. En él se enuncia valores, principios y normas que sirven de guía a la conducta de los distintos actores y estamentos del movimiento asociativo.

Se aplica a todas las personas que tienen cualquier tipo de responsabilidad en la entidad, independientemente de su papel y lugar de desempeño

Para la Asociación IGUAL A TI la calidad no es una cuestión de elección organizacional, es fruto irremediable del derecho de las personas a una vida digna, una vida de calidad y plena ciudadanía. La calidad es un compromiso basado en la ética. Este modelo de acción se concreta en la aplicación de varios factores:

- ✓ Metodología enfocada hacia los planes de vida de cada una de las personas con discapacidad intelectual a las que se prestan apoyos.
- ✓ Capacitación permanentemente de los profesionales que intervienen en la prestación de apoyos a las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ Apoyo a las familias como prestadores de apoyos a las personas con discapacidad intelectual y como sujetos activos de cambio y promoción de un entorno más justo y solidario.
- ✓ Orientación de la toma de decisiones desde una visión ética, basada en los derechos de las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ Establecimiento de redes colaborativas con otras asociaciones del sector, con la Administración y con las entidades del entorno.
- ✓ Mejora de los sistemas de comunicación interna y externa.
- ✓ Uso de las nuevas tecnologías.



PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar ... con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras...”*

Desde 2018 Asociación IGUAL A TI cuenta con un protocolo de acoso; pero en febrero de 2025, se inicia la elaboración de un nuevo *Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (Acoso psicológico, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital)*, que se adapte a la normativa en vigor (entre otras a la Ley 4/2023 y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas).

El 25 de abril de 2025 se firma por el presidente de la entidad la versión definitiva de dicho protocolo y el acta de constitución de la comisión de investigación que surge del mismo.

Este protocolo se difunde por el Servicio de Prevención Ajeno a todas las personas trabajadoras de la entidad entre mayo y diciembre de 2025 en diferentes sesiones y está a disposición en la intranet.

Además, el día 28 de marzo de 2025 la entidad promueve la negociación del Plan de medidas y el 9 de mayo se firma la constitución de la Comisión Negociadora para elaborar *un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI*.

Uno de los objetivos compartidos por la Ley 4/2023 de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, que la desarrolla, es **alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**.

En este sentido, la Asociación IGUAL A TI declara su compromiso con:

- el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género,
- el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un valor de nuestras políticas y estrategias.

Este plan que contiene un conjunto de medidas planificadas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y evitar cualquier tipo de discriminación en la Asociación IGUAL A TI.

2. PARTES QUE LO SUSCRIBEN

La Comisión negociadora del Plan para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI (en adelante Plan de medidas) está constituida por las siguientes personas:

en representación de la empresa

- Roberto Rodríguez Muro, Gerente.
- Diego López-Urizarna Gutiérrez, Responsable de Admón.
- Elena Pérez García, Responsable de RRHH.

en representación de las trabajadoras y los trabajadores

- María Ángeles Matute García, UGT
- Johana Astrid Zuluaga Bedoya, CCOO
- Carolina Alonso Beltrán, FSIE

Esta comisión constituida el 9 de mayo de 2025 y modificada según *Acta de subsanación, aprobación y firma del Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de Asociación IGUAL A TI* de fecha 4 de febrero de 2026, ha sido la responsable de la elaboración del Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de Asociación IGUAL A TI.

3. AMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

Este Plan de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI es de aplicación a todos los centros y servicios de la Asociación IGUAL A TI y a todas las personas que trabajan en ellos.

Quedarán incluidas también todas las personas que se incorporen a la entidad durante el periodo de vigencia del plan.

El plan tiene vigencia de cuatro años y entra en vigor al día siguiente de su aprobación.

Se considera un documento vivo que puede y debe modificarse en función de los datos obtenidos en los informes anuales de seguimiento.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Garantizar que la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI forme parte de la estrategia y de la cultura de la entidad y transmitir el compromiso de la alta dirección con este principio.

Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en todos los centros y servicios de la Asociación IGUAL A TI, para contribuir a la creación de un contexto favorable a la diversidad.

Establecer una política de recursos humanos que garantice la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI, en concreto en las áreas de:

- selección,
- contratación,
- promoción interna,
- formación.

Promover y garantizar la utilización de un lenguaje incluyente, no sexista y respetuoso con la diversidad en todos los ámbitos de la entidad.

Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Establecer medidas concretas para evitar cualquier tipo de discriminación, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

5. ACCIONES, PRIORIZACIÓN, RESPONSABLES, PLAZO DE EJECUCIÓN (*).

(*) Todas las acciones que contiene el plan serán objeto de desarrollo tras su aprobación.

1. CULTURA/ESTRATEGIA

OBJETIVO: Promover una cultura organizacional sensible a la diversidad, que promueva en sus Políticas la inclusión y la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como por características sexuales.

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
1.1	<p>Generar el compromiso de la dirección para ejercer el liderazgo necesario para implantar, impulsar y desarrollar el presente plan de medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar el Plan de medidas a Junta Directiva, una vez aprobado por la comisión de negociación. 	Comisión negociadora	Fecha de presentación en JD y acta de reunión	2026
1.2	<p>VALORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el valor de Igualdad de la entidad para incluir específicamente la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI. 	Junta Directiva	Documento MVV revisado	2026
1.3	<p>POLÍTICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar el compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, mediante la redacción de una Política de igualdad que las incluya específicamente. 	Junta Directiva	Política de igualdad Acciones de difusión	2027

2.2	<p>PROMOCIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En procesos de selección interna, garantizar el acceso en condiciones de igualdad a profesionales independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, aplicando criterios de objetividad a igualdad de condiciones de mérito y capacidad. <ul style="list-style-type: none"> ○ incluir en los criterios de promoción interna expresamente el principio de no discriminación de las personas LGTBI. 	Comité de selección Resp RRHH	Documento actualizado (nueva versión)	Continuo 2026
2.3	<p>ACOGIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre: <ul style="list-style-type: none"> ○ Política de igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como por características sexuales. ○ Plan de Igualdad. ○ Plan de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI. ○ Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital). ○ Guía del Lenguaje no sexista. • Revisar la información documentada relativa al proceso de acogida de profesionales a fin de garantizar el cumplimiento de las medidas relacionadas en este apartado. Indicador: proceso revisado. 	Resp. RRHH y Resp CCSS. Resp. RRHH	Documento actualizado (nueva versión)	Continuo 2026
2.4	<p>FORMACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar acciones de formación/sensibilización para Junta Directiva y todas las personas trabajadoras de la entidad, sobre: <ul style="list-style-type: none"> ○ Derechos de las personas LGTBI, igualdad de trato y no discriminación. ○ El uso del lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad. 	Resp. RRHH	Nº acciones formativas y grado de satisfacción con las acciones formativas	Anual

2.5	<p>CONDICIONES DE TRABAJO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener actualizado y firmado por la dirección y la representación de las personas trabajadoras el documento en el que se relacionan las mejoras existentes respecto al convenio en vigor. • Revisar y dar respuesta individualmente a las medidas de conciliación solicitadas por las personas trabajadoras, concediéndolas siempre que las necesidades de los servicios lo permitan. • Recoger anualmente los permisos solicitados y concedidos, desagregados por sexos, especificando el tipo de permiso (parental, sin sueldo, excedencia, ...). • Recoger anualmente los permisos solicitados que son denegados y los motivos. • Llevar a cabo periódicamente un análisis de los sistemas de turnos existentes (fundamentalmente en los recursos residenciales), a fin de establecer mejoras que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal. • Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla: Analizar la evolución de la satisfacción con las medidas de conciliación existentes en la entidad que sale de las encuestas de satisfacción de profesionales, añadiendo la información cuantitativa y cualitativa. • Difundir las medidas de conciliación disponibles y los procedimientos para solicitarlas: mantener actualizado y puesto a disposición de las personas trabajadoras en la intranet el documento <i>Requisitos para la concesión de permisos</i> incluido en el sistema de información documentada, así como el convenio colectivo en vigor. 	Resp. RRHH	<p>Doc. De mejoras actualizado</p> <p>Permisos concedidos desagregado por sexos</p> <p>Relación de permisos denegados</p> <p>Satisfacción con las medidas de conciliación</p> <p>Documento actualizado y colgado en la intranet</p>	<p>Anual</p> <p>Bienal</p> <p>Continuo</p>
-----	--	------------	---	--

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO: proporcionar un entorno de trabajo **seguro e inclusivo**, promoviendo la diversidad en la plantilla y asegurando la protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos, mediante protocolos específicos contra la violencia y el acoso laboral.

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
3.1	RIESGOS PSICOSOCIALES: <ul style="list-style-type: none"> Realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales. Elaborar y desplegar el plan de acción. 	Coordinador de prevención de riesgos	Informe de evaluación y plan de acción	2027
3.2	PROTOCOLO: <ul style="list-style-type: none"> Presentar a Junta Dioactiva el protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital), junto con el plan de medidas planificadas. Realizar una acción formativa a toda la plantilla sobre <i>Prevención de riesgos en el puesto de trabajo</i>, incluyendo el apartado: <i>Protocolo de acoso y violencia laboral: nociones básicas y cómo actuar</i>. Realizar una campaña de difusión del Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital) en el momento de difundir el Plan de igualdad y el Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI. Realizar periódicamente campañas de sensibilización y comunicación sobre tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, que incluyan información sobre la existencia del Protocolo a toda la plantilla, comisión de investigación, y pasos a dar en caso de sospecha de acoso. Valorar realizar un folleto resumen/díptico del protocolo y ponerlo a disposición de las personas trabajadoras y mantener en los tablones de anuncios la información <i>Tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso</i>. 	Gerencia SPA Comisión de igualdad Comisión de igualdad Coordinador PRL RRHH	Acta de JD Fechas de formación y asistentes Correo electrónico, intranet, ... Correo electrónico, intranet, ...	2026 2025 Al aprobarse el plan Continuo

<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una medición de aplicación del protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital). • Puesta en marcha de la Comisión de investigación. • Impartir formación en los términos previstos en el protocolo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Formación específica a las personas que componen la Comisión de investigación, para asumir las funciones relacionadas en el protocolo. ○ Valorar incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso laboral (acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia en el ámbito digital). ○ Formación y sensibilización a toda la plantilla para prevenir y detectar cualquier tipo de acoso. 	RRHH	Nº de veces que se aplica el protocolo	Anual
	C. de investigación	Acta	2026
	RRHH	Fechas de formación, asistentes y satisfacción con la formación	Continua

4. COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTI.

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
4.1	<p>LENGUAJE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la creación de una “comisión de lenguaje”, que analice los documentos significativos de la entidad (internos y externos), para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y respetuoso con la diversidad para asegurar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación/comunicación interna: intranet, correos electrónicos, tabloneros de anuncios... ○ Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación de la entidad con salida al exterior: memorias, contratos, subvenciones, proyectos, 	<p>Resp RRHH Comisión negociadora</p> <p>Responsables de la información y todas las personas</p>	Si procede, acta de creación de la comisión de lenguaje	2026

	<p>comunicaciones a las familias, informes a servicios sociales, informes de salud, manuales, información en redes sociales, protocolos, página web...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar a Junta Directiva la guía del lenguaje no sexista de la entidad, junto con el Plan de medidas, para sensibilizar sobre la importancia del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y respetuoso con la diversidad. • Valorar con el equipo de accesibilidad la conveniencia de adaptar la guía de lenguaje inclusivo y no sexista a lectura fácil. 	<p>trabajadoras de la entidad</p> <p>Comisión negociadora</p> <p>RRHH</p> <p>Eq. accesibilidad</p>	<p>Acta de JD</p> <p>Si procede, guía adaptada</p>	<p>Al aprobar el plan</p>
4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener actualizado en la página web el espacio específico dedicado a "<i>igualdad</i>" e incluir banners para comunicar hechos puntuales y significativos: aprobación del plan de medidas, elaboración de la política de igualdad, formación/sensibilización, o lo que se considere oportuno... 	<p>Resp. de Comunicación</p>	<p>Fechas de actualización de la web</p> <p>Web actualizada</p>	<p>Continuo</p>
4.3	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad de oportunidades, informando del plan de medidas y de las acciones más significativas llevadas a cabo a lo largo del año. 	<p>Resp. Técnica</p> <p>Resp. Comunicación</p>	<p>Memoria</p>	<p>Anual</p>
4.4	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de sensibilización en días señalados para el colectivo LGTBI, como por ejemplo 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI. 	<p>Resp. Comunicación</p>	<p>Nº de difusiones</p>	<p>Anual</p>

5. DIFUSIÓN DEL PLAN DE MEDIDAS

OBJETIVO: Difundir el Plan de medidas para generar una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTI.

	ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA
5.1	Realizar una difusión externa del plan de medidas a través de los canales habituales: redes sociales, pág web, nota de prensa, ...	Resp. de comunicación	Nº de acciones de difusión	Al aprobar el plan
5.2	Realizar una difusión interna del plan de medidas a través de los canales habituales: intranet, correo electrónico, ccyss, tablonos de anuncios, ...	Comisión negociadora	Nº de acciones/canales de difusión	Al aprobar el plan
5.3	Realizar una difusión anual interna y externa del informe de seguimiento del Plan de medidas.	Comisión de igualdad/Resp. de comunicación	Nº de acciones de difusión	Anual

6. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La dirección de la entidad pone a disposición del desarrollo de plan y de la puesta en marcha de las acciones previstas los recursos técnicos, materiales y humanos necesarios para el despliegue de las acciones previstas en el Plan.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN (CALENDARIO)

Se realizará un informe anual que incluya:

- Resultado de los indicadores que se establecen en el plan.
- Análisis y evaluación de los mismos.
- Modificaciones del plan si las hubiera.
- Cronograma de las mismas.

8. COMITÉ DE SEGUIMIENTO

El comité de seguimiento estará formado por las siguientes personas:

En representación de la entidad:

- Roberto Rodríguez Muro, Gerente.
- Diego López-Urizarna Gutiérrez, Responsable de Admón.
- Elena Pérez García, Responsable de RRHH.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

- María Ángeles Matute García, UGT
- Johana Astrid Zuluaga Bedoya, CCOO
- Carolina Alonso Beltrán, FSIE

El comité de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Elaboración de informe anual con los resultados ...
- Elaboración de informes parciales cuando se completen alguna de las acciones previstas en el plan
- Establecer posibles ajustes, modificaciones o correcciones a la vista de los resultados.
- Realizar la difusión de los informes del plan de medidas.

Se reunirá, al menos, una vez cada seis meses y siempre que lo soliciten alguna de las personas que lo integran.

Aprobado en Logroño a 4 de febrero de 2026.

Representación de la empresa

- Roberto Rodríguez Muro, Gerente.
- Diego López-Urizarna Gutiérrez, Responsable de Admón.
- Elena Pérez García, Responsable de RRHH.

Representación de las trabajadoras y los trabajadores

- María Ángeles Matute García, UGT.
- Johana Astrid Zuluaga Bedoya, CCOO.
- Carolina Alonso Beltrán, FSIE.

Roberto Rodríguez Muro Gerente Asoc. IGUAL A TI DNI: 16555455D	Diego López-Urizarna Gutiérrez Resp. Admón Asoc. IGUAL A TI DNI: 16572539G	Elena Pérez García Resp. RRHH Asoc. IGUAL A TI DNI: 16552486F
María Ángeles Matute García UGT DNI: 72782330A	Johana Astrid Zuluaga Bedoya CCOO DNI: 18086213W	Carolina Alonso Beltrán FSIE DNI: 16611625J