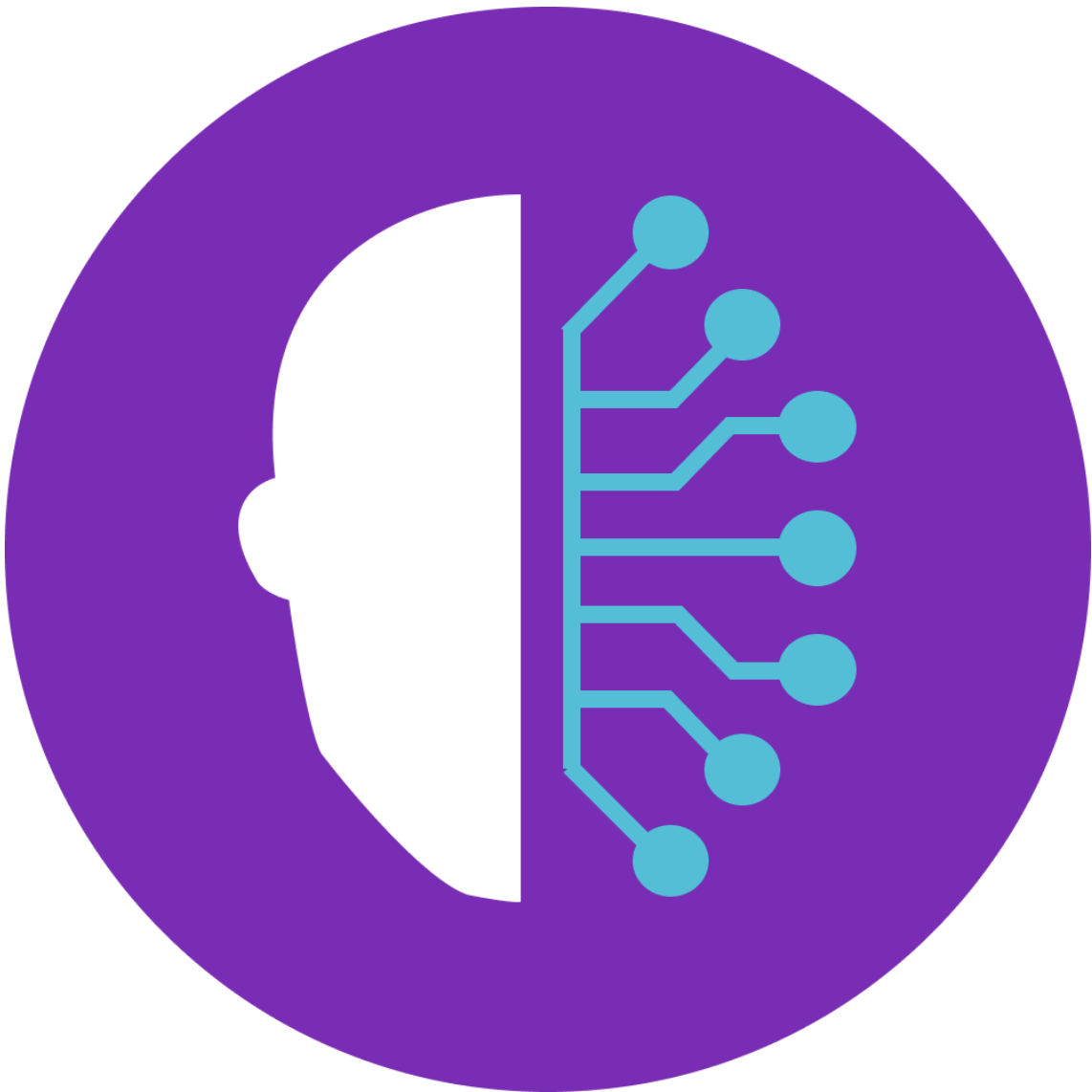


CONECTADOS

PLAN DE IGUALDAD DE CONECTADOS 2025–2030





CONECTADOS

ÍNDICE

1. Presentación Conectados
2. Justificación del Plan de Igualdad
3. Definiciones clave
4. Alcance
5. Metodología
6. Objetivos
7. Áreas de actuación y medidas
8. Evaluación y seguimiento
9. Referencias legales



01. PRESENTACIÓN CONECTADOS

Conectados es una asociación sin ánimo de lucro constituida en Palma de Mallorca en 2024, que trabaja para reducir la brecha digital y promover la inclusión social mediante el acceso a herramientas tecnológicas, con especial foco en la inteligencia artificial.

Su misión es democratizar el conocimiento y uso de la IA para que llegue a colectivos en situación de vulnerabilidad, contribuyendo así a una sociedad más equitativa, innovadora e inclusiva.

La visión de Conectados es ser un referente global en el uso ético y socialmente responsable de la inteligencia artificial como herramienta de empoderamiento.

02. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Conectados asume el compromiso firme de garantizar la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** en todas sus actividades, estructuras y procesos.

Este plan se desarrolla conforme a:

- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 45/2015 de voluntariado.
- Normativa laboral y de asociaciones vigente.
- Principios propios de transparencia, equidad y responsabilidad social.

El objetivo es convertir la igualdad en un eje transversal que impregne la cultura organizativa, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta y fomentando un entorno inclusivo.

03. DEFINICIONES CLAVE

- **Igualdad de trato:** ausencia de toda discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación directa:** trato menos favorable a una persona por razón de sexo.
- **Discriminación indirecta:** medidas aparentemente neutras que afectan de forma desproporcionada a un sexo.
- **Acoso sexual:** conducta de naturaleza sexual que genera un entorno ofensivo.



- **Acoso por razón de sexo:** conducta basada en el sexo que genera un entorno hostil.
- **Acciones positivas:** medidas para corregir desigualdades existentes.
- **Conciliación:** equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.

04. ALCANCE

El Plan de Igualdad es de **aplicación a todas las personas** que integran Conectados:

- Junta Directiva
- Personal contratado
- Voluntariado
- Colaboradores/as externos
- Alianzas y entidades socias en el marco de proyectos

El seguimiento y evaluación estarán a cargo de la **Comisión de Igualdad**, que contará con representación equilibrada de mujeres y hombres.

El plan tendrá una **vigencia de 5 años (2025–2030)**, con revisiones anuales y una evaluación final.

05. METODOLOGÍA

El Plan ha sido elaborado siguiendo estas fases:

- Diagnóstico preliminar de la organización.
- Reuniones participativas con Junta Directiva, equipo técnico y voluntariado.
- Revisión de normativa, buenas prácticas y datos internos.
- Redacción del plan y validación por la Comisión de Igualdad.
- Aprobación por la Junta Directiva.

Características:

- **Integral:** implica a toda la organización.
- **Flexible y dinámico:** se adapta a nuevas realidades.
- **Transversal:** afecta a todos los procesos y proyectos.
- **Participativo:** se construye con aportes de todo el equipo.

06. OBJETIVOS



Objetivos generales

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Prevenir cualquier forma de discriminación o acoso.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos y procesos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Sensibilizar y formar a todo el equipo en materia de igualdad.

Objetivos específicos

- Revisar procesos de selección, promoción y formación.
- Promover un lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.
- Aprobar y difundir un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno.
- Evaluar periódicamente el impacto de las medidas adoptadas.

07. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

7.1 Selección y contratación

- Garantizar criterios objetivos y neutros.
- Revisar ofertas de empleo y voluntariado para asegurar lenguaje inclusivo.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el equipo.

7.2 Formación

- Realizar cursos periódicos sobre igualdad y perspectiva de género.
- Incluir formación específica para personas responsables de selección y coordinación.

7.3 Promoción y participación

- Fomentar la participación de mujeres en puestos de decisión.
- Revisión de procesos internos para detectar posibles barreras.

7.4 Conciliación

- Facilitar medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Estudiar necesidades específicas de la plantilla y voluntariado.

7.5 Prevención del acoso



- Aprobar e implantar un **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**.
- Establecer un canal confidencial de denuncias.
- Designar a una persona de referencia para asesorar en estas situaciones.

7.6 Comunicación y lenguaje inclusivo

- Revisar contenidos web, redes sociales y documentos internos.
- Promover el uso de imágenes, mensajes y campañas libres de estereotipos de género.
- Celebrar fechas relevantes como el 8M (Día Internacional de la Mujer).

7.7 Proyectos y actividades

- Integrar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos.
- Diseñar acciones específicas dirigidas a reducir la brecha digital de género.

08. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La **Comisión de Igualdad** realizará:

- Evaluación anual: grado de cumplimiento, dificultades y propuestas de mejora.
- Informe final al término del periodo de vigencia.
- Indicadores de seguimiento:
 - Participación equilibrada en órganos de gobierno.
 - Porcentaje de mujeres y hombres en formación, selección y promoción.
 - Número de denuncias y medidas adoptadas.
 - Resultados de encuestas internas sobre clima y percepción.

El objetivo es mantener un proceso de **mejora continua**, adaptando el plan a nuevas realidades.

09. REFERENCIAS LEGALES

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



CONECTADOS

- Ley 45/2015 de voluntariado.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Normativa interna de Conectados.