ASOCIACIÓN CONECTA

Asociación de Familiares de Personas con Trastorno
del Espectro Autista de la Costa de Granada

Entidad declarada de Utilidad Pública

Plan de Igualdad

Documento para su publicación en el Portal de Transparencia.

Versión 1.0 — junio de 2026
Documento institucional de transparencia y rendición de cuentas

Control documental

Este documento es la versión pública para el Portal de Transparencia del Plan de Igualdad de CONECTA. Resume los compromisos, objetivos, medidas, sistema de seguimiento y criterio de publicación del Plan registrado, sin incorporar cuestionarios individuales, firmas manuscritas, datos personales ni documentación interna protegida.

Versión	Fecha	Cambios	Aprobación
1.0	2023	Edición inicial del Plan de Igualdad de CONECTA.	Junta Directiva / Comisión negociadora.
1.1	Junio 2026	Adaptación pública para el Portal de Transparencia. No modifica el contenido esencial del Plan registrado.	Vigente

Nota: la versión firmada y la documentación de registro se custodian internamente. La publicación web utilizará una versión sin firmas ni datos personales innecesarios.

Responsables del documento

Función	Responsable
Elaboración	Presidencia de CONECTA, con apoyo del equipo técnico, de la persona responsable de igualdad y del área de calidad.
Revisión	Comisión de Igualdad, responsable de calidad y, cuando proceda, asesoramiento externo especializado.
Aprobación	Junta Directiva de CONECTA, sin perjuicio de la participación de la representación de las personas trabajadoras cuando corresponda.
Seguimiento	Comisión de Igualdad, en coordinación con Presidencia y el equipo técnico.
Periodicidad de revisión	Anual. Próxima revisión prevista: diciembre de 2026, con evaluación final del periodo 2023-2026 y preparación del siguiente ciclo.

Índice

1. Finalidad y criterio de publicación 3
2. Ámbito de aplicación 3
3. Marco normativo de referencia 4
4. Situación de partida y diagnóstico 4
5. Compromiso y principios del Plan 5
6. Ejes y programas de intervención 5
7. Medidas principales del periodo 2023-2026 6
8. Seguimiento, evaluación e indicadores 7
9. Coordinación con otros documentos del Portal 8
10. Registro, publicidad y documentación protegida 9
11. Próxima revisión y fuentes utilizadas 9

1. Finalidad y criterio de publicación

El Plan de Igualdad de CONECTA establece el marco de actuación para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación y reforzar la perspectiva de género en la organización, en la gestión de personas, en la comunicación, en los servicios y en la relación con el entorno.

Esta versión pública se prepara para el Portal de Transparencia. Su finalidad es facilitar una lectura clara del compromiso de CONECTA, de las líneas de intervención y del sistema de seguimiento, manteniendo protegida la documentación interna que no resulta necesaria para la rendición de cuentas pública.

Criterio de publicación

Se publica la información institucional, los objetivos, medidas, indicadores y estado de seguimiento. No se publican firmas manuscritas, cuestionarios individuales, datos identificables, actas internas de la comisión ni documentación laboral o retributiva individual.

2. Ámbito de aplicación

El Plan se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de CONECTA, presentes y futuras, y se proyecta de forma transversal sobre la cultura organizativa, la gestión de personas y los servicios de la entidad. También orienta la relación con voluntariado, alumnado en prácticas, personas usuarias, familias y entidades colaboradoras cuando las actuaciones de igualdad les afecten o requieran su participación.

Elemento	Contenido
Ámbito personal	Personas trabajadoras de CONECTA y, de forma transversal, personas vinculadas a la actividad de la entidad cuando corresponda.
Ámbito territorial	Comunidad Autónoma de Andalucía, de acuerdo con el ámbito de actuación de CONECTA.
Ámbito temporal	Plan elaborado en 2023 con programación de medidas 2023-2026. La revisión final se realizará al cierre del periodo y se mantendrá vigente hasta la aprobación del plan que lo sustituya, conforme al propio Plan.
Naturaleza	Plan institucional registrado y desarrollado como compromiso de igualdad, transparencia, calidad y mejora continua.

3. Marco normativo de referencia

El Plan se interpreta conforme a la normativa vigente en materia de igualdad, empleo, prevención de la discriminación, protección frente al acoso, igualdad retributiva y protección de datos. La normativa se revisará periódicamente para asegurar que el Plan permanece actualizado.

Referencia	Aplicación en CONECTA
Ley Orgánica 3/2007	Igualdad efectiva de mujeres y hombres y obligación de adoptar medidas contra la discriminación laboral.
Real Decreto-ley 6/2019	Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.
Real Decreto 901/2020	Regulación de los planes de igualdad, diagnóstico, negociación, registro y seguimiento.
Real Decreto 902/2020	Igualdad retributiva, registro retributivo, auditoría retributiva y valoración de puestos cuando proceda.
Estatuto de los Trabajadores	Principio de igualdad retributiva y derechos laborales vinculados a igualdad y conciliación.
Normativa de protección de datos	Protección de información personal, laboral, retributiva, cuestionarios y documentos internos.

4. Situación de partida y diagnóstico

El Plan parte de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo elaborado en 2023. Dicho diagnóstico analizó la estructura de gobierno, plantilla, contratación, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación, comunicación, prevención del acoso, salud laboral, relación con el entorno y gestión de servicios.

Como datos de contexto histórico, el diagnóstico de 2023 recogía una Junta Directiva paritaria y presidida por una mujer, una plantilla feminizada propia del sector de servicios sociales y una participación de voluntariado mayoritariamente femenina. También identificó la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en los servicios, especialmente respecto a mujeres con TEA y madres en entornos rurales.

Nota de actualización
Los datos actuales de plantilla, jornadas, bandas salariales y empleo se publican de forma agregada en los documentos 30 y 23 del Portal de Transparencia.
El diagnóstico del Plan de Igualdad se conserva como documento de origen y no se sustituye por datos individuales actualizados.

5. Compromiso y principios del Plan

CONECTA declara su compromiso con la igualdad real entre mujeres y hombres, la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, la conciliación corresponsable, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la comunicación inclusiva, la igualdad retributiva y la incorporación de la perspectiva de género en sus servicios y actividades.

- Integrar la igualdad como principio estratégico de la entidad y de su sistema de calidad.
- Garantizar que los procesos de selección, acogida, promoción, formación y reconocimiento se desarrollen sin discriminación.
- Promover condiciones laborales, organización del tiempo y medidas de conciliación compatibles con la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral.
- Incorporar la perspectiva de género en la atención a personas con TEA, especialmente mujeres con autismo y familias en situación de vulnerabilidad.
- Rendir cuentas sobre el avance del Plan mediante indicadores, seguimiento anual y publicación de información agregada.

6. Ejes y programas de intervención

El Plan de Igualdad se organiza en diez programas de intervención. Cada programa recoge líneas de actuación, acciones, responsables, programación temporal, recursos e indicadores de resultado.

7. Medidas principales del periodo 2023-2026

La siguiente tabla resume las medidas publicables más relevantes del Plan. La programación detallada por años se conserva en el documento completo del Plan y en los registros de seguimiento interno.

Programa	Medidas principales
Liderazgo y estrategia	Incorporar objetivos de igualdad en documentos estratégicos; mantener activa la Comisión de Igualdad; revisar indicadores.
Comunicación inclusiva	Usar lenguaje inclusivo; garantizar imágenes sin estereotipos; difundir contenidos específicos de igualdad.
Acceso al empleo y contratación	Revisar procesos de selección; evitar discriminación directa o indirecta; considerar el sexo subrepresentado en desempates cuando proceda.
Promoción profesional	Revisar nuevas categorías o funciones desde la Comisión de Igualdad para evitar sesgos.
Política retributiva	Mantener registro retributivo; revisar la valoración de puestos; analizar diferencias retributivas y medidas correctoras cuando proceda.
Conciliación corresponsable	Sistematizar medidas de conciliación; promover su uso por mujeres y hombres; sensibilizar sobre corresponsabilidad.
Salud laboral y prevención	Prevenir acoso sexual y por razón de sexo; difundir derechos de víctimas de violencia de género; integrar género en PRL y vigilancia de la salud.
Formación y sensibilización	Formar a equipo, personas usuarias y familias en igualdad; incorporar mujeres y TEA; integrar módulos de igualdad en acciones formativas.
Relación con el entorno	Difundir una imagen no sexista; visibilizar el compromiso de igualdad; participar en acciones y fechas significativas.
Gestión de servicios	Transversalizar la perspectiva de género en proyectos, actividades, documentos, indicadores y análisis de participación.

8. Seguimiento, evaluación e indicadores

El seguimiento del Plan se apoya en la programación anual de acciones y en la evaluación periódica del grado de cumplimiento, resultados obtenidos, dificultades detectadas y mejoras necesarias. La Comisión de Igualdad impulsará la recogida de evidencias y la revisión de los indicadores.

Indicadores orientativos de seguimiento:

- Número de sesiones de la Comisión de Igualdad y actas o registros internos asociados.
- Porcentaje de documentos estratégicos o de calidad que incorporan objetivos o enfoque de igualdad.
- Acciones formativas realizadas en igualdad, género, discapacidad, mujeres con TEA y prevención del acoso.
- Datos agregados y desagregados por sexo cuando proceda: plantilla, formación, participación, uso de medidas de conciliación y servicios.
- Número de actuaciones de sensibilización interna y externa.
- Número de incidencias, quejas o comunicaciones vinculadas a discriminación, acoso o desigualdad, tratadas conforme al protocolo correspondiente.
- Medidas incorporadas a proyectos, servicios y memorias para reforzar la perspectiva de género.

9. Coordinación con otros documentos del Portal

El Plan de Igualdad no debe publicarse de forma aislada. Para facilitar la trazabilidad del sistema de transparencia, se coordina con los siguientes documentos:

Documento relacionado	Relación con el Plan de Igualdad
Documento 22	Condiciones laborales: jornada, permisos, conciliación, derechos laborales y criterios de publicación.
Documento 23	Tabla salarial: información retributiva agregada y no identificable.
Documento 30	Información sobre personas y empleo: datos agregados de plantilla y empleo.
Documento 31	Plan de gestión y desarrollo de personas: selección, acogida, formación, comunicación, evaluación y reconocimiento.
Documento 32	Plan de formación: itinerarios formativos para equipo, voluntariado, prácticas, familias y agentes externos.
Documento 33	Política de PRL, salud y seguridad: integración de perspectiva de género, edad, diversidad, acoso y salud laboral.
Documento específico	Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas discriminatorias, cuando se publique.
Plan LGTBI / diversidad	Documento complementario cuando se publique como política específica de igualdad, diversidad y no discriminación.

10. Registro, publicidad y documentación protegida

El Plan de Igualdad de CONECTA fue objeto de inscripción en el registro público correspondiente, conforme a la resolución administrativa de inscripción incorporada al expediente. Esta versión pública puede acompañarse, si la entidad lo considera oportuno, de la notificación de inscripción claramente identificada como anexo, evitando exponer datos o firmas innecesarias.

Qué se publica y qué se protege

Publicable

Plan, objetivos, medidas, indicadores y estado de seguimiento.

Publicable con cautela

Datos agregados, resolución de inscripción y conclusiones generales.

Uso interno

Cuestionarios, firmas, actas internas, diagnóstico detallado y datos personales.

Criterio general: máxima transparencia sin exponer información personal, sensible o innecesaria.

La documentación completa del Plan, incluida la comisión negociadora, diagnóstico detallado, cuestionarios, actas, evidencias de seguimiento, registros retributivos, firmas manuscritas y documentación laboral individual, se custodiará en el sistema interno de calidad y gestión documental de CONECTA.

11. Próxima revisión y fuentes utilizadas

La próxima revisión está prevista para diciembre de 2026. La revisión deberá valorar el grado de ejecución del periodo 2023-2026, actualizar el diagnóstico con datos agregados, revisar la adecuación normativa y preparar, en su caso, el nuevo ciclo del Plan de Igualdad.

- Plan de Igualdad de CONECTA, versión 1.0, 2023.
- Resolución administrativa de inscripción del Plan de Igualdad incorporada al expediente.
- Política de Personas, Plan de gestión y desarrollo de personas y documentos laborales publicados en el Portal de Transparencia.
- Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto 901/2020, Real Decreto 902/2020 y normativa laboral y de protección de datos aplicable.