

Plan de diversidad de CONECTA



Asociación CONECTA
2025

Tabla de contenido

Introducción.....	2
Objetivos	2
Ámbito.....	2
Principios Rectores	2
Causas de Discriminación	3
Estrategias de Actuación	3
Indicadores de Seguimiento.....	4
Revisión y Actualización del Plan	4
Anexo - Protocolo de actuación ante denuncias por discriminación	5

Introducción

CONECTA, comprometida con la inclusión social y el apoyo a personas con autismo y sus familias, reconoce la importancia de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación. Este Plan de Gestión de la Diversidad responde a lo establecido en la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, con el objetivo de crear un entorno respetuoso, inclusivo y equitativo.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas vinculadas a la asociación.
- Prevenir y eliminar situaciones de discriminación en todas sus formas.
- Promover la sensibilización y formación en diversidad y no discriminación.
- Implementar mecanismos de detección, prevención y actuación frente a situaciones discriminatorias.

Ámbito

Este plan aplica a:

- Usuarios y usuarias de los servicios.
- Familias de las personas atendidas.
- Personal laboral, voluntariado y colaboradores externos.

Principios Rectores

El plan se basa en los siguientes principios:

- **Igualdad y no discriminación:** Todas las personas serán tratadas con dignidad y respeto, independientemente de las causas de discriminación reconocidas.
- **Diversidad e inclusión:** La diversidad se considera un valor esencial para el desarrollo de la asociación.
- **Proactividad:** La asociación actuará de forma anticipada para prevenir situaciones de discriminación.
- **Transparencia:** Se garantizarán procesos claros y accesibles en la gestión de la diversidad.

Causas de Discriminación

La Ley 15/2022 amplía las causas de discriminación a las siguientes:

- Nacimiento.
- Origen racial o étnico.
- Sexo.
- Religión.
- Convicciones u opiniones.
- Edad.
- Discapacidad.
- Orientación o identidad sexual.
- Expresión de género.
- Enfermedad o condición de salud.
- Estado serológico y predisposición genética a patologías y trastornos.
- Lengua.
- Situación socioeconómica.

Estrategias de Actuación

Sensibilización y Formación

- **Talleres de sensibilización:** Para usuarios, familias, personal y voluntariado sobre diversidad e inclusión.
- **Formación específica:** En materia de igualdad de trato, lenguaje inclusivo y gestión de conflictos derivados de la discriminación.

Prevención

- **Código de conducta:** Inclusión de principios de igualdad y no discriminación.
- **Espacios seguros:** Creación de un entorno accesible, respetuoso y libre de prejuicios.
- **Revisión de procesos internos:** Asegurar que las políticas de contratación, atención y colaboración sean inclusivas.

Detección y Resolución

- **Canal de denuncia:** Implementación de un mecanismo confidencial y seguro para reportar situaciones de discriminación.
- **Protocolo de actuación:** Procedimiento claro para la recepción, evaluación y resolución de denuncias.
- **Comisión de Diversidad:** Grupo multidisciplinar encargado de supervisar la implementación del plan.

Indicadores de Seguimiento

- Número de talleres y formaciones realizadas.
- Grado de participación en las actividades de sensibilización.
- Denuncias recibidas y resoluciones adoptadas.
- Encuestas de percepción sobre el clima de inclusión en la asociación.

Revisión y Actualización del Plan

El presente plan será revisado anualmente para evaluar su efectividad y realizar ajustes según las necesidades detectadas y cambios normativos.

Anexo - Protocolo de actuación ante denuncias por discriminación

Objetivo

Establecer un marco de actuación claro y eficaz para la recepción, gestión y resolución de denuncias relacionadas con situaciones de discriminación dentro de CONECTA, garantizando un entorno respetuoso, igualitario y libre de cualquier forma de discriminación.

Ámbito

Se aplica a todas las personas vinculadas a CONECTA, incluyendo personal laboral, voluntariado, socios, personas usuarias y cualquier otra persona que interactúe con la entidad.

Principios rectores

- **Confidencialidad:** Garantizar que la información relacionada con la denuncia sea tratada de manera reservada.
- **Imparcialidad:** Asegurar que las actuaciones se realicen sin prejuicios ni favoritismos.
- **Celeridad:** Resolver las denuncias en un plazo razonable, evitando retrasos injustificados.
- **Protección al denunciante:** Garantizar que no habrá represalias contra quienes presenten una denuncia de buena fe.
- **Equidad:** Proporcionar igualdad de trato y oportunidad para todas las partes involucradas.

Procedimiento de actuación

1. Recepción de la denuncia

1.1. Las denuncias podrán ser presentadas por escrito o verbalmente a través de los siguientes canales:

- Canal de denuncias (correo electrónico, formulario web o teléfono designado).
- Entrega directa a la persona responsable designada (Ej.: Responsable de Igualdad o Departamento de Recursos Humanos).

1.2. La denuncia deberá incluir:

- Identificación de la persona denunciante (opcional si se desea anonimato).
- Descripción clara de los hechos.
- Fecha, lugar y, si es posible, identificación de las personas involucradas.

2. Análisis y admisión de la denuncia

1. La persona responsable designada evaluará la denuncia para determinar si cumple con los criterios de admisión.
2. En caso de admisión, se iniciará la investigación. Si no se admite, se informará a la persona denunciante explicando los motivos.

3. Investigación

1. Se nombrará un equipo imparcial para llevar a cabo la investigación.
2. El equipo recabará información relevante, incluyendo entrevistas a las partes involucradas y testigos, así como revisión de pruebas documentales.

4. Resolución

1. Una vez concluida la investigación, se elaborará un informe con las conclusiones y recomendaciones.
2. La resolución podrá incluir medidas disciplinarias, formativas o correctivas, según corresponda.
3. Se informará a las partes involucradas sobre el resultado y las acciones adoptadas.

5. Seguimiento

1. Se realizará un seguimiento para garantizar el cumplimiento de las medidas adoptadas.
2. Se evaluará la eficacia del protocolo y, de ser necesario, se implementarán mejoras.

Medidas de protección

- Prohibición de represalias contra la persona denunciante o cualquier persona que participe en la investigación.
- Apoyo y orientación a las víctimas de discriminación, incluyendo asesoramiento psicológico y jurídico, si fuese necesario.
- Garantizar adaptaciones específicas en los casos en los que estén involucradas personas con autismo, tales como:
 - Permitir el uso de apoyos visuales y otros recursos comunicativos para facilitar su participación.
 - Asegurar un ambiente tranquilo durante entrevistas o reuniones, minimizando elementos que puedan causar sobrecarga sensorial.
 - Designar una persona como interlocutora capacitada en trato adecuado y comprensión de las necesidades de las personas con autismo.
 - Facilitar tiempos de respuesta adecuados que consideren posibles dificultades en la comunicación.

Difusión y formación

1. El presente protocolo será comunicado a todas las personas vinculadas con CONECTA.
2. Se impartirá formación periódica para prevenir la discriminación y fomentar un entorno inclusivo.

Revisión

Este protocolo será revisado periódicamente para garantizar su eficacia y adecuación a la normativa vigente y necesidades de la organización.

Normativa aplicable

Se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de igualdad y no discriminación.