

Guías informativas de la Oficina técnica para la equidad de género y la diversidad sexual en las entidades del tercer sector



Política de desconexión digital

Septiembre 2024

Suport Tercer Sector - Fundesplai

C/ Riu Anoia, 42-54 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

www.suport.fundesplai.org

infosuport@fundesplai.org



Esta obra está distribuida bajo una licencia Reconocimiento–No Comercial–Compartir–Igual 3.0 España (CC BY-NC-SA 3.0) disponible en: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/>

La versión electrónica de esta publicación puede verse o descargarse en www.suport.fundesplai.org

Índice

Sobre la guía	1
Introducción	2
Marco normativo	5
La desconexión digital vs. la hiperconectividad	6
Elaboración de la política de desconexión digital	11
Contenido mínimo de la política de desconexión	11
Medidas de desconexión	14
Informar, formar y sensibilizar	16
Impactos positivos de la desconexión	17
FAQS. Preguntas Frecuentes	19
Desconectar para conectar	22
Iniciar la desconexión digital	23



Sobre la guía

Esta guía quiere convertirse en una herramienta útil para la implementación de **políticas de desconexión digital** en las entidades del tercer sector. Partiendo de la normativa y obligaciones relativas **a las medidas de conciliación** laboral, se quiere sensibilizar cómo de importante es que las plantillas puedan desconectar del trabajo para rendir más en el horario laboral. Con la intención de fomentar y propiciar este cambio, la guía proporciona varios ejemplos y buenas prácticas que las entidades pueden aplicar con sus plantillas.

Hay que tener en cuenta que la guía **Política de desconexión digital** ha sido creada por Suport Tercer Sector, a través de la **Oficina técnica para la equidad de género y la diversidad sexual en las entidades del tercer sector**, impulsada con el apoyo del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

La oficina se dirige a asociaciones, fundaciones, clubs deportivos y el resto de entidades del tercer sector que pueden beneficiarse de forma gratuita de diferentes servicios.



Introducción

“Estamos cerca de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en la que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes”.

Schwab, Klaus. *La cuarta revolución industrial*. 2016

Klaus Schwab, economista y presidente del Foro Económico Mundial, predijo lo que se ha convertido en el último cambio significativo en lo relativo a los procesos de producción que ha vivido la humanidad: la **Revolución 4.0**. Esta revolución ha modificado nuestra forma de trabajar y relacionarnos, generando un gran impacto en la sociedad. Uno de los principales problemas derivados de este cambio, y acentuado por la pandemia de la COVID-19, es **la hiperconectividad a las tecnologías y redes sociales**, relacionada con el ámbito laboral, que sufre un alto porcentaje de población.

Para entender mejor esta cuarta revolución, revisamos cómo se ha configurado este nuevo marco de las **relaciones laborales** desde la primera Revolución Industrial (1784) hasta la actualidad.

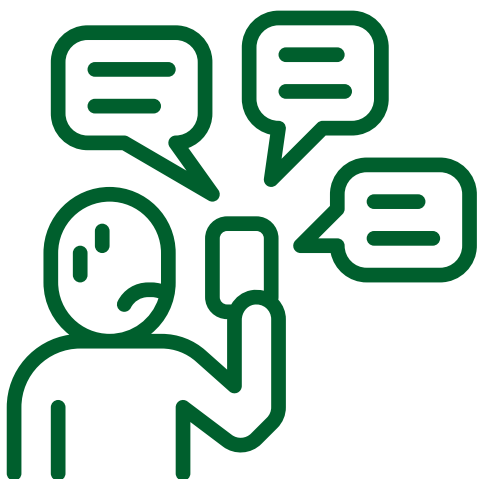
La **primera Revolución Industrial** generó un cambio en el sistema productivo de la época al fortalecer la industria gracias a la máquina de vapor. Entonces, se originó un movimiento migratorio del campo a las grandes ciudades y incrementó la clase proletaria gracias a la incorporación de menores y mujeres como trabajadores y trabajadoras en las fábricas.

La **segunda Revolución Industrial** llegó con **la electricidad** y se caracterizó por la **mecanización y producción en serie** en las fábricas, el desarrollo del transporte y la transformación de las telecomunicaciones. Esto desató un incremento del paro (por la sustitución de personas por máquinas), del consumo de productos de entretenimiento (cine y radio) y un fortalecimiento del movimiento sindical para reclamar el reparto de la riqueza.

La **tercera Revolución Industrial**, caracterizada por la introducción de la tecnología digital y la informática, promovió la automatización de las máquinas y la informatización de los procesos industriales. Esto provocó un incremento de la productividad y la introducción de la información en el ámbito social gracias a la posibilidad de comunicarse desde cualquier parte del mundo.

Por último, en el siglo XXI llegó la **Revolución 4.0** caracterizada por la introducción de tecnologías como **Internet** o las **TIC** en todos los procesos de producción; y la **globalización** de los mercados, dando paso a un nuevo sistema organizativo del trabajo que encuentra su potencial en la flexibilidad y la inmediatez de dar y obtener respuestas o prestar servicios.

Por tanto, los cambios tecnológicos tienen un fuerte arraigo en los sistemas de producción y esto, al mismo tiempo, conlleva cambios en la vida social y personal de la población.



El nuevo sistema ha modificado el modo de ejecución y **organización del día a día** de las personas trabajadoras. Esto viene dado por la relación de las herramientas y redes utilizadas en el puesto de trabajo con las aplicaciones o redes que, de forma voluntaria, han introducido en su vida privada. De esta forma, se desdibuja la línea que **separa la vida laboral de la personal** y se fomenta su conectividad permanente con el resto del mundo.

Como se puede observar, la nueva revolución, al igual que las anteriores, está consiguiendo grandes avances en la producción y en el **crecimiento de la economía mundial**. Sin embargo, también tiene la capacidad de afectar negativamente a la sociedad si los cambios producidos no se regulan adecuadamente, ya que se ha detectado que la permanente conectividad o la **hiperconectividad** provoca un desequilibrio entre la vida social/familiar y laboral de las personas trabajadoras. Y esto puede tener consecuencias en la **salud mental y física**.



En esta guía explicamos las claves para **regular la conectividad**, desde el punto de vista laboral. Además, hay disponibles buenas prácticas para reducir el impacto negativo que origina la hiperconectividad en la vida social/laboral de las personas trabajadoras y **medidas de prevención**.



Marco normativo

Año 2011

Se implementó la primera medida para garantizar la desconexión digital en una empresa automovilística de Alemania. La compañía decidió **desconectar el correo electrónico corporativo** de las personas trabajadoras entre las 18:15 y las 7 horas del día siguiente para respetar el tiempo de descanso y evitar la prolongación de la jornada laboral, que era muy habitual.

Año 2013

En Francia se firmó el primer acuerdo colectivo en el que se establecían **tiempos de desconexión a las tecnologías** de las personas trabajadoras.

Año 2017

Francia fue el primer país en introducir en su **marco normativo** la desconexión digital, con la Ley 2016-1088, tras la redacción del informe **Transformation numérique et vie au travail** (Mettling, Bruno. 2015). El documento afirmaba que el uso de tecnologías digitales fuera del horario de trabajo podía producir una sobrecarga de información y comunicación dañina para la vida privada, podía **vulnerar el tiempo de descanso** y el **derecho a la conciliación laboral y familiar**.

Año 2017

Italia contempló el **derecho a la desconexión digital** en la Ley 81/2017.

Año 2018

España, en la Ley Orgánica 3/2018, sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, estableció en el artículo 88 que todas las entidades deben disponer de una **Política de desconexión digital**.



La desconexión digital vs. la hiperconectividad

La **desconexión digital** es el derecho que tienen las personas trabajadoras a **descansar** al finalizar la jornada laboral pactada, así como a la **conciliación de la vida laboral, familiar y social**. Por tanto, se podría decir que la desconexión digital es la **limitación del uso de tecnologías digitales** fuera del horario laboral, considerando como fuera de la jornada, las vacaciones, días festivos, permisos, tiempo de descanso o bajas médicas. No existe ninguna normativa española que establezca la definición y los derechos que debe garantizar la desconexión.

Igualmente, actualmente ya existen **convenios colectivos** que establecen la **desconexión** como **derecho** de las personas trabajadoras y reconocen los siguientes derechos:



GRUPO AXA: fue la primera empresa en España que aprobó la desconexión digital. Las personas trabajadoras no deben responder a los correos electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, excepto por causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.



IKEA: aprobó el derecho a no responder cualquier tipo de comunicación desde cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.) fuera del horario laboral, excepto por causa de fuerza mayor. También garantiza que ningún responsable llamará, enviará correos o mensajes de cualquier tipo fuera del horario laboral.



Convenios colectivos nacionales de revistas y publicaciones periódicas: establecieron el derecho a no responder a ninguna comunicación, cualquiera que sea el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada la jornada laboral, salvo que la persona trabajadora esté a disposición de la organización y reciba un "complemento de disponibilidad".



Si tenemos en cuenta las anteriores definiciones y derechos establecidos, se podría resumir que la **desconexión digital** no es simplemente el derecho a limitar el uso de las tecnologías digitales y el derecho a no atender mensajes, correos electrónicos, etc., sino que también es el **derecho a no recibir comunicación fuera del horario laboral**. Así pues, es la forma de **regular la conectividad permanente** de las personas trabajadoras para que no lleguen a sufrir enfermedades físicas o mentales desarrolladas por el uso masivo y permanente de las tecnologías.







Impactos negativos de la hiperconectividad

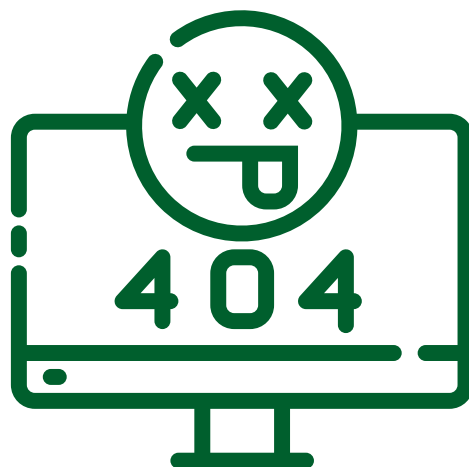
La **prolongación de la jornada de trabajo** y el uso de las tecnologías digitales de forma constante pueden llegar a generar impactos negativos a las personas que forman parte de la entidad.









Incluso acaban también afectando a la propia organización. En algunos casos, la afectación viene dada a consecuencia de **problemas mentales y físicos** de las personas trabajadoras, que se han originado por la **hiperconectividad**.

A continuación, explicamos los **posibles efectos negativos** que tanto la entidad como las personas trabajadoras pueden sufrir a consecuencia de la conectividad permanente y por no practicar la desconexión digital:





Afectación en la entidad

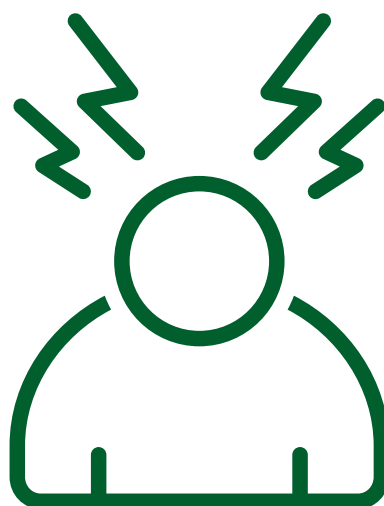
-  Normalización y sistematización de la disponibilidad permanente.
-  Sistematización de la urgencia a la respuesta.
-  Favorecimiento de la multitarea.
-  Incremento de interrupciones y tareas no previstas.



-  Incremento de la carga de trabajo de las personas del equipo.
-  Prolongación de las jornadas de trabajo.
-  Desmotivación del equipo.
-  Cansancio del equipo.
-  Síndrome de Burnout entre l'equip.
-  Ambiente laboral negativo.
-  Incremento de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
-  Incremento de absentismo.

Afectación en el ámbito individual

-  Problemas de salud mental.
-  Problemas de salud cardiovascular.
-  Problemas de salud y músculo-esquelética.
-  Incremento del nivel de estrés: tecnoestrés.





Disminución del rendimiento laboral.



Pérdida de capacidad de establecer preferencias.



Sensación de tener mayor carga de trabajo.



Generación de fatiga informática.



Dificultades para conciliar vida personal y laboral.



Insomnio.



Descanso inadecuado.



Aislamiento social.



Elaboración de la política de desconexión digital

Hasta ahora hemos trasladado información sobre la problemática que presenta el nuevo estilo organizativo originado por la Revolución 4.0, tanto a las entidades como a las personas que las constituyen, indicando cuál es el antídoto para que no se vean afectadas. ¿Pero **cómo aplicar la desconexión** a escala organizativa?

La respuesta la encontramos en la redacción de una **política interna de desconexión digital**, adaptada a las necesidades y características de la organización. Así pues, es fundamental difundirlo para que todas las personas de la entidad dispongan de la información necesaria para **aplicar correctamente las buenas prácticas** de desconexión.

1. Contenido mínimo de la política de desconexión

Actualmente, no existe ningún reglamento que establezca el contenido mínimo de una **política de desconexión digital**. Sin embargo, como en todos los procesos de redacción de protocolos o políticas de una entidad, es necesario disponer de toda la información posible respecto al estado de la organización en lo que se refiere a la desconexión fuera del horario laboral.

Esto implica que, antes de redactar la política de desconexión, debe realizarse un **análisis de la situación actual** de la plantilla, poniendo énfasis en sus características. Especialmente, en la **diversidad y el género**, puesto que no debemos olvidar que, actualmente, las mujeres siguen teniendo más problemas para conciliar la vida personal y laboral, ya que todavía son mayoritariamente responsables de los cuidados familiares.

Para realizar el análisis previo se tendrán en cuenta los siguientes aspectos, respecto a años previos como en la actualidad:

- **Calendario laboral**, en caso de personas trabajadoras, de la totalidad de las personas que forman la entidad.
- **Duración de las distintas jornadas del personal**, así como la hora de entrada y salida, teniendo en cuenta la flexibilidad pactada, en caso de existencia.
- Información aportada por el **registro horario**.
- Información con respecto a las **clases de comunicaciones** recibidas por las personas de la entidad fuera del horario pactado.
- **Permisos, vacaciones, excedencias, reducciones de jornada y pausas** durante la jornada.
- **Pautas establecidas** en caso de **teletrabajo**, en cuanto a flexibilidad horaria, horarios pactados, etc.
- Evaluación de riesgos **psicosociales inherentes** a los distintos puestos de trabajo de la entidad (ansiedad, estrés, fatiga digital, etc.).
- Información proporcionada en la plantilla respecto al **uso de TIC fuera del horario laboral**.
- **Regulación de desconexión digital** en el convenio colectivo de aplicación a la entidad.
- **Acuerdos internos previos** a la política de desconexión, así como medidas implementadas para garantizar el derecho al descanso, la conciliación laboral, familiar y sociales, y reducir la posibilidad de riesgos psicosociales al máximo posible.

Una vez realizado el análisis previo, la entidad podrá empezar la **redacción de la política de desconexión**, donde es importante incluir:

- La **declaración institucional** donde la dirección de la organización anuncia su compromiso por garantizar el derecho de las personas trabajadoras al descanso, a conciliar la vida laboral y personal, así como el derecho a preservar la salud.
- Es recomendable que la **declaración sea pública**, a fin de dar validez, de cara al resto de la sociedad, a las 'no respuestas' en comunicaciones recibidas por las personas de la entidad fuera del horario pactado.
- Los **objetivos a alcanzar** por parte de la organización, mediante la política de desconexión digital y que vayan en concordancia con las declaraciones hechas públicamente mediante la declaración institucional.

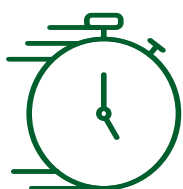
- **Ámbito de aplicación y vigencia de la política de desconexión digital.** A pesar de no existir reglamento que indique la **vigencia máxima de las políticas de desconexión**, es necesario establecer e indicar períodos de revisión debido a que las medidas de aplicación deben ir cambiando y modificando para que se adapten a la situación real de la entidad en cada momento. Por este motivo, se recomienda que las políticas de desconexión se revisen anualmente.
- **Medidas a implementar** para conseguir los objetivos establecidos y que se han determinado como necesarias para evitar la hiperconectividad.
- **Medidas ya implementadas** antes de la redacción de política interna de desconexión en la entidad, para garantizar el derecho a la desconexión de las personas que forman la entidad.
- **Sistema de seguimiento y evaluación** de las medidas indicadas en la política, mediante la entidad de forma sistematizada y programada se deberá ir revisando el resultado de la implementación de cada una de las medidas indicadas en la política.
- Para realizar el seguimiento de la entidad se deberá dar respuesta a **indicadores preestablecidos** antes de la implementación, como por ejemplo:
 - Número de **casos de absentismo** desde la aplicación de la política interna de desconexión.
 - **Evolución** en los últimos doce meses de los casos de absentismo.
 - ¿Se ha incluido en la **firma del correo corporativo** de todas las personas de la entidad su **horario**?
 - Número de personas que declaran haber **desconectado las notificaciones** de las aplicaciones en el móvil personal, respecto a aquellas comunicaciones de mensajería instantánea.
 - Número de casos de **accidentes de trabajo o enfermedades profesionales** derivadas de la **hiperconectividad** durante los últimos doce meses.



2. Medidas de desconexión

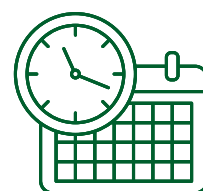
Una vez realizado el análisis de la entidad y revisadas las acciones implementadas para garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras y de todas aquellas que llevan a cabo alguna actividad, como las personas voluntarias o socias, se habrán **decidir qué medidas se deben establecer**.

A continuación, exponemos un **listado de buenas prácticas** o medidas que las organizaciones, teniendo presente el resultado del análisis realizado, podrían incluir en la política de desconexión digital e implementar a posteriori:



Limitar el tiempo de las reuniones e indicarlo en el mismo momento de la convocatoria, para evitar que sobrepasen la hora de finalización de la jornada pactada, tanto en el caso de personas trabajadoras como voluntarias, socias, etc.

Programación del envío de correos o mensajes para que sea dentro del horario laboral. De esta forma, se evita enviarlos y, por tanto, recibirlos fuera del horario pactado.



Programación de respuestas automáticas al correo electrónico y otras herramientas, en las que quede constancia del horario de actividad pactado y del de fuera de la oficina.

Programación de **respuestas automáticas** al correo electrónico durante los períodos de vacaciones o de permisos de larga duración, donde quede constancia el nombre, teléfono y correo de la **persona de contacto en caso de necesidad** de respuesta antes del regreso.



Desactivar las notificaciones de las aplicaciones relacionadas con el trabajo y que se tienen instaladas en el móvil personal.

No utilizar el móvil personal como herramienta de trabajo, evitando descargar aplicaciones de mensajería utilizadas para la actividad de la entidad, como por ejemplo el correo electrónico.



Aplicar políticas de luces apagadas fuera de horario. Se procede a la desconexión del sistema de trabajo a distancia durante el horario de fuera de jornada laboral/pactado o deben apagarse las luces del centro fuera del horario.

No permitir a las personas de la entidad **el envío de mensajes fuera del horario laboral,** por cualquier vía de mensajería instantánea (correo, WhatsApp, Telegram...), así como realizar llamadas de teléfono con contenido que se relacione con la actividad laboral.



No exigir a las personas de la entidad **respondida fuera del horario pactado** en los mensajes recibidos también fuera del horario pactado por cualquier vía de comunicación.

Pactar la **compensación del tiempo dedicado fuera del horario laboral** a actividades relacionadas con la entidad, preferiblemente a cambio de tiempo de descanso.



Establecer mecanismos o **listado de priorización de tareas.**

Garantizar el acceso al equipo de trabajo de la entidad para casos de emergencia, durante las vacaciones, a la persona inmediatamente superior jerárquicamente.





Establecer aquellas situaciones urgentes o de fuerza mayor, en las que sea posible contactar con la persona y para las que deberá **dar respuesta** aunque se esté **fuera de horario pactado**.

3. Informar, formar y sensibilizar

Independientemente de las características de la entidad y del resultado de su análisis, existen tres **acciones preventivas** principales y básicas que toda entidad debe implementar para evitar la hiperconectividad de las personas trabajadoras fuera de su horario laboral y todas sus consecuencias.

Estas tres medidas preventivas son **informar, formar y sensibilizar** en la importancia de aplicar una buena política de desconexión y los riesgos que comporta no seguir las indicaciones que se marquen.

Por este motivo, una vez la entidad ha redactado la política interna de desconexión digital, es importante que la dirección haga énfasis en cada una de las medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:






- **Informar** sobre la existencia de la política interna de desconexión digital de la entidad, así como las medidas de aplicación establecidas y las salvedades que permitirían la conexión/comunicación.
- Informar sobre qué es la **hiperconectividad**, así como sobre los riesgos y perjuicios que comporta para la salud, en el ámbito físico y mental.
- Llevar a cabo **acciones formativas** a la totalidad de las personas que forman parte de la entidad, sobre cómo aplicar cada una de las medidas incorporadas a la política interna para garantizar la desconexión, así como para dar respuesta a todas aquellas dudas y inquietudes que comporte el hecho de aplicar las distintas medidas.
- **Sensibilizar** sobre los perjuicios a exigir respuesta a las personas de la entidad fuera del horario pactado, así como de los beneficios que comporta la desconexión digital.






Impactos positivos de la desconexión

Al igual que en el apartado en el que se tratan los impactos negativos provocados en las entidades y personas por no aplicar medidas para garantizar la desconexión digital, ahora indicaremos los impactos que pueden originar las medidas de desconexión una vez se implementan en las entidades. En este caso, hablemos de **impactos positivos**, es decir, de los beneficios que estas medidas pueden suponer.

Beneficios para la entidad

-  Ayuda a resolver conflictos respecto a si debe darse respuesta o no fuera de horario.
-  Ayuda a resolver conflictos sobre la disponibilidad de cada persona fuera de su horario laboral.
-  Favorece un equipo motivado, más productivo y logra equipos más comprometidos.

Beneficios en el ámbito individual

-  Es una capa de protección que garantiza el descanso.
-  Disminución de estrés y ansiedad.
-  Disminución de las probabilidades de sufrir un accidente laboral o enfermedad profesional.





Favorece el control sobre las tareas asignadas.



Beneficia la conciliación familiar/social y laboral.



Favorece el optimismo.



Preguntas Frecuentes

¿Es obligatorio que las entidades dispongan de una política de desconexión digital?

Sí. Según el artículo 88.1 de la [Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#), todas las entidades con personas contratadas, independientemente del número de contrataciones, están obligadas a disponer de una política interna para garantizar su derecho en la desconexión digital.

***Art. 88.1:** Los trabajadores y empleados públicos tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido legal o convencionalmente, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

Sólo aquellas entidades que no tienen un histórico de contrataciones laborales no están obligadas a tenerla, pero se recomienda su redacción para **garantizar el derecho a la desconexión** de todas las personas que forman parte de la organización, aunque tengan una relación de voluntariado.

¿La política de desconexión digital debe negociarse con la Representación Legal de Personas Trabajadoras (RLPT)? ¿Y si la entidad no tiene RLPT?

Según sentencia de la Audiencia Nacional 44/2022, **no es obligatorio para la entidad negociar la política con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras**. Sin embargo, sí es obligatoria la negociación en el establecimiento de límites de desconexión/conexión, en caso de circunstancias de urgencia temporal justificada y que pueden suponer un perjuicio a la organización.

Por estos casos de urgencia, la dirección de la entidad también debe **revisar lo establecido en el convenio colectivo** de aplicación, ya que cada vez más convenios incluyen la desconexión digital dentro de sus ámbitos de ordenamiento jurídico, y definir los límites de conexión junto con el RLPT.

En caso de no existencia de RLPT, la dirección puede redactar la política interna de desconexión digital de forma unilateral.

¿Cuál es el ámbito de aplicación de las políticas de desconexión? ¿Afecta sólo a personas trabajadoras?

Las políticas internas de desconexión digital no son sólo de aplicación a las personas contratadas laboralmente por la entidad, aunque sean las que marcan la obligatoriedad de disponer de política o no. Es importante que no nos olvidemos del resto de personas que pueden relacionarse con la organización, efectuando actividades para ella, como por ejemplo, las personas voluntarias, las que forman las juntas directivas, los socios y las socias, etc.

También debe tenerse en cuenta que aquellos contratos de puesta a disposición de personal, efectuados con ETT, también se incluirían dentro del **ámbito de aplicación de la política de desconexión** aplicada a la entidad.

Por tanto, las medidas de desconexión estarán destinadas a **beneficiar a todas las personas que formen parte de la organización**, ya que todas podrían sufrir hiperconectividad por el uso continuado de tecnologías digitales relacionada con la actividad que realicen en la entidad.

¿Puede la entidad ser sancionada si no dispone de política de desconexión digital?

Sí. Según el artículo 40 del [Real decreto legislativo 5/2000, sobre infracciones y sanciones en el orden social](#), las entidades obligadas a disponer de una política interna de desconexión digital podrían ser **sancionadas** desde los **750 €**, por causas como la transgresión de los límites de la jornada, hasta los **225.018 €** por faltas muy graves, como podría ser la invasión del trabajador/a o su intimidad mediante comunicaciones reiteradas fuera del horario pactado con la entidad.

Y si una persona de la entidad no quiere desconectar, ¿qué hacer?

No existe ninguna normativa que obligue a las personas que forman la entidad a cumplir con las medidas de desconexión establecidas en lo que se refiere a la política de desconexión digital.

Para estos casos, la organización deberá reforzar las **medidas de información, formación y sensibilización** para infundir entre todas las personas su cultura organizacional. Asimismo, puede recordar los **impactos negativos** de la **hiperconectividad** y los **impactos positivos de la desconexión**, sin olvidarse de que la desconexión puede originar un bajo rendimiento, que sí podría ser motivo de despido.



Desconectar para conectar



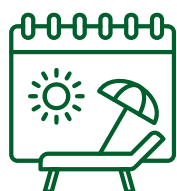
Apaga las notificaciones de las redes sociales o directamente desconecta el móvil durante el tiempo de descanso.

Programa el tiempo de utilización de dispositivos digitales. ¡Activa el **modo descanso!**



Busca alternativas de actividades fuera de línea como **pasear**, realizar estiramientos y **ejercicio**, **practicar mindfulness o meditación**, ir al cine, etc.

Prioriza a la compañía, dedica tiempo a tu familia, amistades, etc.



Considera los días de vacaciones como **días de desconexión**.

Busca **planes fuera de casa** para días de vacaciones y evita la tentación de conectarte al trabajo fuera del horario pactado.





Iniciar la política de desconexión

Una vez tienes clara la necesidad y utilidad de disponer de una política de desconexión para tu entidad, es momento de poner manos a la obra y empezar con la creación.

Desde la **Oficina técnica para la equidad de género y la diversidad sexual en las entidades del tercer sector**, ofrecemos asesoramiento y acompañamiento totalmente gratuito para que puedas poner en marcha la política de desconexión de tu organización. Para ello, sólo tienes que ponerte en contacto con nuestro equipo a través de la página web de Suport Tercer Sector.

[CONTACTA](#)



En nuestro sitio web también encontrarás **otros materiales y recursos** relacionados con la desconexión digital para mejorar la política y prácticas de tu entidad.

Suport Tercer Sector acompanyamos, asesoramos y formamos en tareas de gestión para mejorar y agilizar el trabajo de las entidades sin ánimo de lucro.

93 474 74 50

www.suport.fundesplai.org

infosuport@fundesplai.org



@suport_org



@fundesplai



@fundesplai