

I PLAN DE IGUALDAD

Associació Cultural
i Juvenil Ja Vorem
(2026-2030)

01

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

“*La Associació Cultural i Juvenil Ja Vorem reafirma formalmente su compromiso ético e institucional con la consecución de la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su organización***”**

Este I Plan de Igualdad nace con la firme voluntad de consolidar un entorno asociativo, educativo y laboral justo, transparente e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En coherencia con la vocación social y educativa de la entidad, Ja Vorem asume una actitud profundamente proactiva para prevenir, combatir y erradicar cualquier comportamiento sexista, la perpetuación de estereotipos de género y las desigualdades estructurales. La entidad proclama una política estricta de tolerancia cero ante cualquier manifestación de violencia o discriminación machista, garantizando una protección integral e igualitaria a todas las personas que integran la organización.

02

PRINCIPIOS RECTORES Y VALORES ASOCIATIVOS

El desarrollo y la ejecución de este Plan de Igualdad se cimentan en los siguientes principios fundamentales:

- **Igualdad de trato y no discriminación:** Ausencia total de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, maternidad, paternidad o asunción de responsabilidades familiares.
- **Respeto a la dignidad y buen trato:** Promoción activa de un entorno relacional sano, respetuoso y seguro en todas las actividades, proyectos y cursos de la entidad.
- **Transversalidad de la perspectiva de género:** Integración del principio de igualdad de forma horizontal en la toma de decisiones, la comunicación, la gestión de personas, la formación y el diseño de la oferta de ocio y tiempo libre.
- **Corresponsabilidad e inclusión:** Fomento del reparto equitativo de los cuidados, el uso del lenguaje no sexista y el quiebre de roles tradicionales en el ámbito asociativo e infantil

03 ÁMBITO, ALCANCE, MARCO LEGAL Y COHERENCIA NORMATIVA

El compromiso asumido en este Plan de Igualdad vincula transversalmente a la totalidad de la entidad. Sus medidas y protocolos son de obligado cumplimiento para:

- La plantilla de personal laboral contratada por la asociación.
- El equipo de voluntariado y el personal en formación o prácticas no laborales.
- El equipo educativo, de animación e instrucción de los cursos y escuelas de tiempo libre.
- Los miembros de la Junta Directiva y órganos de gobierno asociativos.
- Las entidades colaboradoras, proveedoras y empresas usuarias o tercerizadas que presten servicios o mantengan relación con Ja Vorem.

Este Plan de Igualdad se ha elaborado en estricto cumplimiento de la normativa estatal y autonómica vigente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estatutos de Ja Vorem y la Política de Protección y Buen Trato de la Infancia y la Adolescencia de la entidad (2026-2030).

04

DIAGNÓSTICO

2.1. Gobernanza y Representación

El diagnóstico confirma una cultura organizacional alineada con el liderazgo femenino real, reflejada en la composición de los órganos de decisión. Este posicionamiento se sustenta en el compromiso estatutario explícito de la entidad:

"Promocionar y fomentar la igualdad de oportunidades efectiva entre dones i homes, especialment en l'àmbit de la infància, adolescència i joventut. Treballar la coeducació, el no-sexisme, el trencament d'estereotips i rols de gènere, la corresponsabilitat i el llenguatge inclusiu" (Art. 4.10, Estatutos).

2.2. Prevención del Acoso y Violencia Digital

La entidad cuenta con un "Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo" (vigencia a partir del 3 de octubre de 2026). Este protocolo identifica no solo conductas físicas o verbales, sino también ataques organizativos específicos (órdenes contradictorias, aislamiento, desautorización y ocultación de medios) para garantizar la integridad moral. La Comisión Instructora, responsable de la investigación, está integrada por la Junta Directiva, asegurando la vinculación directa de la gobernanza con la tutela preventiva.

Dimensiones de la Violencia Digital contempladas:

- Acoso en línea y facilitado por la tecnología: Vigilancia mediante spyware, seguimiento en redes, amenazas y suplantación de identidad.
- Acoso sexual en línea: Difusión no consentida de imágenes íntimas, sextorsión, doxing, outing y envío de contenido sexual no solicitado (ciberflashing).
- Dimensión digital de la violencia psicológica: Discurso de odio sexista, difamación, insultos y comportamientos que impactan en la salud mental.

2.3. Protección a la Infancia y Adolescencia

Se integra en la estructura organizacional la "Política de Protección y Buen Trato (2026-2030)", orientada a salvaguardar a las personas usuarias menores de edad. Para su cumplimiento efectivo, se establecen los siguientes requisitos obligatorios:

- Figura de Responsable de Protección: Supervisa la implementación de las salvaguardas en todos los centros.
- Certificación Obligatoria: Exigencia del certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales para todo el personal laboral, voluntariado y personal en prácticas.

2.4. Coeducación y Lenguaje Inclusivo

En aplicación directa del Art. 4.10 de los estatutos, la entidad articula su intervención educativa y comunicativa bajo tres principios rectores:

- Eliminación de estereotipos y roles de género: Rotura de sesgos en el diseño de actividades y materiales formativos.
- Fomento de la corresponsabilidad: Promoción activa del reparto equitativo de cuidados y tareas.
- Uso de lenguaje inclusivo: Garantía de una comunicación institucional y pedagógica no sexista e inclusiva.

2.5. Clasificación Profesional y Condiciones de Trabajo

El capital humano de la asociación presenta una estructura mixta: personal laboral, voluntariado juvenil y alumnado en prácticas no laborales. El diagnóstico identifica como reto estratégico la dispersión geográfica, lo cual requiere una coordinación técnica rigurosa para asegurar que los protocolos de igualdad se apliquen de forma homogénea, independientemente de la ubicación del centro de trabajo.

CONCLUSIONES CLAVE Y ÁREAS DE MEJORA

Fortalezas Detectadas

- Tolerancia Cero Consolidada: Marco normativo interno robusto mediante protocolos que explicitan el rechazo a cualquier violencia contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Liderazgo Femenino Real: Presencia del 100% de mujeres en los puestos de máxima decisión y representación (Presidencia y Secretaría).
- Estructura Preventiva Avanzada: Integración de políticas de protección a la infancia y protocolos de acoso actualizados según los estándares de la LO 10/2022.

Puntos de Actuación Prioritarios

- Registro Retributivo y Auditoría Salarial: Es necesario formalizar y documentar el registro de valores medios de salarios y complementos, garantizando la transparencia según el RD 902/2020.
- Transversalidad de Género: Reforzar la integración de la perspectiva de género en la fase de diseño de todas las actividades juveniles y planes formativos de la asociación.
- Formación Continuada: Establecer un calendario de sesiones de sensibilización periódicas para la plantilla y el voluntariado, enfocadas específicamente en la detección temprana de la violencia digital y el acoso por razón de sexo.

05

OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos Cualitativos

- Consolidar una cultura de respeto: Eliminar estereotipos de género en todas las actividades.
- Garantizar la neutralidad comunicativa: Implementar un uso del lenguaje inclusivo.
- Prevenir el acoso y la violencia sexual: Asegurar que los mecanismos de denuncia sean confidenciales, rápidos y conocidos por todo el personal y voluntariado.
- Transparencia organizacional: Integrar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones estratégicas.

Objetivos Cuantitativos

- Formación Integral: Alcanzar el 100% de la plantilla y voluntariado formado en igualdad y prevención del acoso durante el primer plan.
- Paridad Representativa: Mantener un equilibrio de género (40%-60%) en la Junta Directiva y órganos de representación.
- Equidad Retributiva: Mantener una brecha salarial del 0%.
- Eficacia Operativa: Cumplir el 100% de los plazos establecidos en el Protocolo de Acoso (máximo 30 días para cierre total).

06

MEDIDAS DEL PLAN

A continuación detallamos las medidas concretas de actuación para dar respuesta al diagnóstico.

Todas las medidas contemplan las personas responsables de su implementación y los plazos de esta, así como los indicadores que permitirán su evaluación.

ÁREA DE ACTUACIÓN ACCESO Y SELECCIÓN

- Revisión técnica de todas las ofertas de empleo para asegurar lenguaje neutro y criterios basados en competencias.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Candidaturas y personal de selección.

Indicadores: 100% de ofertas verificadas antes de su publicación.

Plazo de implantación: Permanente (2026-2030).

ÁREA DE ACTUACIÓN CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIONES

- Registro retributivo y auditoría salarial con desglose por sexo, categoría y grupo profesional según RD 901/2020.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Plantilla laboral

Indicadores: Informe.

Plazo de implantación: Anual (Octubre)

ÁREA DE ACTUACIÓN FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

- Talleres obligatorios de sensibilización sobre igualdad y no sexismo para el personal y colaboradores.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Personal laboral, voluntariado y personas en formación.

Indicadores: 100% del personal con certificado de formación en igualdad.

Plazo de implantación: Semestral

ÁREA DE ACTUACIÓN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Implementación de protocolos de flexibilidad horaria y teletrabajo cuando la actividad técnica lo permita.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Todo el personal.

Indicadores: 100% de solicitudes evaluadas bajo criterios de corresponsabilidad.

Plazo de implantación: Inmediato (2026)

ÁREA DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Habilitación del email confidencial igualtat@javorem.es y difusión del protocolo mediante códigos numéricos para garantizar el anonimato.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Plantilla, voluntariado y colaboradores.

Indicadores: Protocolo firmado; buzón operativo.

Plazo de implantación: Inmediato (2026)

ÁREA DE ACTUACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

- Activación de planes de apoyo: adaptación de jornada, traslados o apoyo social documentado para víctimas.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Trabajadoras de la asociación.

Indicadores: Existencia de procedimiento de apoyo técnico documentado.

Plazo de implantación: Permanente

ÁREA DE ACTUACIÓN LENGUAJE E IMAGEN INCLUSIVA

- Revisión de contenidos en web y redes, asegurando lenguaje inclusivo en castellano y valenciano.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: Audiencia y personas usuarias de la asociación.

Indicadores: Manual de estilo inclusivo bilingüe adoptado y aplicado.

Plazo de implantación: Trimestre I - 2027

ÁREA DE ACTUACIÓN IDENTIDADES, SEXUALIDAD Y VIOLENCIAS

- Trabajo con la juventud sobre estrategias y herramientas personales y colectivas para hacer frente a las situaciones cotidianas que se pueden encontrar las personas adolescentes.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: personas usuarias de la asociación.

Indicadores: Número de actividades llevadas a cabo y de personas participantes.

Plazo de implantación: Trimestre II - 2027

ÁREA DE ACTUACIÓN PARTICIPACIÓN

- Mejora del acceso y el conocimiento de todas las personas miembro de la asociación a los diferentes canales y mecanismos de toma de decisiones, para facilitar la participación de aquellas personas con más dificultades.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: personas usuarias de la asociación.

Indicadores: Publicación información relativa a la toma de decisiones.

Plazo de implantación: Trimestre I - 2027

- Seguimiento del reparto de tareas en función del género (Socie), para mejorar algunas de las desigualdades detectadas, incidiendo en la participación de los hombres en tareas de planificación, acogida, limpieza o compra, y de las mujeres en tareas de representación externa o gestión de conflictos. Visibilizar y poner en valor algunas tareas desarrolladas mayoritariamente por las mujeres y que suelen quedar invisibilizadas, como por ejemplo las tareas de planificación y organización.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: personas responsables y activistas de la asociación.

Indicadores: Número de acciones de sensibilización y visibilización. Histórico del número de personas participantes por tipos de tarea y sexo.

Plazo: Trimestre II - 2027

ÁREA DE ACTUACIÓN CUIDADOS Y CULTURA POR EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA

- Establecimiento de espacios para compartir experiencias y necesidades entre las personas trabajadoras, responsables y activistas.

Responsable: Junta Directiva.

Población Destinataria: personas usuarias de la asociación.

Indicadores: Número de espacios y/o encuentros y personas participantes.

Plazo de implantación: Trimestre I - 2027

07

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

De acuerdo con el RD 901/2020 y la Sección 2.2.6 del Protocolo, se establece un sistema de vigilancia continua para asegurar que las medidas no sean meramente formales.

Hitos de Control:

- Vigilancia Anual: Auditoría del registro retributivo desglosado y evaluación de las medidas de conciliación adoptadas.
- Informe de Seguimiento Bienal: Análisis de los indicadores del plan.
- Evaluación Final (2030): Revisión integral del cumplimiento de indicadores para el diseño del siguiente ciclo estratégico.

La Comisión de Seguimiento (Junta Directiva) será la responsable de corregir desviaciones de manera inmediata, garantizando que el compromiso de Ja Vorem con la igualdad se mantenga como un valor activo y verificable.

