

PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

AEVTJ

14 de octubre de 2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA AEVTJ	3
	PRESENTACIÓN DE LA AEVTJ.....	4
	VALORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	4
2.	PROCESO DE ELABORACIÓN Y COMISIÓN DE TRABAJO.....	6
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4.	COMISIÓN DE TRABAJO DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD	8
5.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	9
	PERFIL DE LAS PERSONAS ASOCIADAS.....	9
	1. Nivel de Alta Dirección / Presidencia	10
	2. Nivel Operativo y de Gestión de la Junta	10
	Recomendaciones Estratégicas para el Plan de Igualdad	11
	A. Distribución por Sexo y Vulnerabilidad Relativa	13
	B. Estructura por Edad y Ciclo de Vida	13
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	15
	Objetivo General:	15
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	18
	VIOLENCIA DE GÉNERO	19
	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	20
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	22
	OBJETIVOS GENERALES	22
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
7.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS	25
	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS	25
8.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES.....	37

EJE 1: ORGANIZACIÓN DE TAREAS, PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	37
EJE 5: FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.....	54
EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO	72
EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	76
9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	86
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	92
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD.....	93
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD	94
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	95
Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Medidas de Igualdad.....	95
Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	95
Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	96
Seguimiento	96
Evaluación	96

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA AEVTJ

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en los principales tratados internacionales sobre Derechos Humanos. Este principio fundamenta la participación activa, equitativa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las esferas de la vida, tanto pública como privada.

Pese a su reconocimiento formal, persisten en nuestra sociedad profundas desigualdades estructurales y obstáculos que impiden la plena participación, autonomía y desarrollo de las mujeres. En el ámbito de las organizaciones sociales y de apoyo a colectivos vulnerables, estas desigualdades a menudo se traducen en barreras invisibles, falta de representación o en una desatención a las problemáticas específicas que sufren las mujeres dentro de entornos de alta presión o aislamiento social.

De manera prioritaria, una de las líneas fundamentales de acción y lucha de nuestra asociación se centra en denunciar y combatir la invisibilidad y el sometimiento al que se ve expuesta la mujer dentro de la estructura de los Testigos de Jehová. En dicho entorno, las dinámicas doctrinales y organizativas perpetúan una estricta subordinación de las mujeres, limitando de forma drástica su capacidad de decisión, su autonomía personal y su libertad, relegándolas a un plano de inferioridad y silencio institucional. Para la AEVTJ, visibilizar esta vertiente de violencia psicológica y estructural, así como ofrecer herramientas de emancipación y recuperación a las mujeres que logran salir de este entorno, constituye un pilar ineludible de nuestra misión.

Si bien la legislación actual impulsa el desarrollo de planes de igualdad enfocado a las estructuras laborales y de empleo, la **Asociación Española de Víctimas de los Testigos de Jehová (AEVTJ)**, consciente de su naturaleza asociativa y de su modelo de gestión basado en el voluntariado y el activismo social, decide ir un paso más allá. Para nuestra entidad, la igualdad de género no es una mera exigencia formal de gestión de personal, sino un **valor fundacional y un principio transversal** que debe guiar toda nuestra acción externa, metodologías de apoyo, gobernanza y canales de comunicación.

Queremos ser un referente en la defensa de los Derechos Humanos con una clara perspectiva de género. Por ello, apostamos firmemente por la transversalidad, garantizando que el análisis de las realidades que abordamos y el apoyo que brindamos incorporen siempre la mirada de la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier forma de violencia o discriminación machista.

En este marco de compromiso social y transformación, se define el presente **Plan de Medidas de Igualdad de la AEVTJ**, concebido como la hoja de ruta estratégica para consolidar una cultura asociativa libre de sesgos y un servicio de apoyo equitativo, inclusivo y ejemplar.



PRESENTACIÓN DE LA AEVTJ

Desde nuestra fundación, en la **Asociación Española de Víctimas de los Testigos de Jehová (AEVTJ)** ofrecemos un espacio seguro de información, acogida, visibilización y apoyo integral a todas aquellas personas que sufren o han sufrido las consecuencias de formar parte de este entorno coercitivo, prestando especial atención a quienes deciden dar el paso hacia la libertad.

Somos una entidad asociativa nacida de la necesidad de reparación social y apoyo mutuo. Nos hemos especializado en brindar una atención próxima, empática, flexible y estrictamente adaptada a las complejas necesidades psicológicas, familiares y jurídicas de las víctimas. Con una amplia experiencia en la denuncia de prácticas que vulneran los Derechos Fundamentales, nuestra labor abarca el asesoramiento integral, la visibilización social, el apoyo en procesos de desvinculación y la creación de redes de acompañamiento para ayudar a reconstruir vidas desde la autonomía personal.

Nuestra acción se respalda firmemente en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y en la Constitución Española, consagrando el respeto a la dignidad humana como eje central de nuestra intervención.

VALORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Respeto a la Diversidad:** Para la AEVTJ, el trato humano digno y la gestión de la diversidad son pilares ineludibles para la convivencia y el apoyo mutuo. Este respeto exige aplicar una mirada de género transversal, que reconozca las desigualdades específicas que sufren las mujeres y asegure un entorno asociativo inclusivo, donde su voz y vivencias sean plenamente respetadas y valoradas.
- **Compromiso y Solidaridad:** Actuamos con honestidad, transparencia y un trato profundamente justo y sincero hacia las víctimas. Nos comprometemos a generar entornos seguros, confidenciales y confiables que faciliten la emancipación y la sanación, especialmente para aquellas mujeres que han sufrido la anulación de su autonomía.
- **Efectividad y Empatía:** Somos activistas y profesionales con estrategia y método. Damos respuestas rigurosas y comunicamos a tiempo, abordando con absoluta empatía y sensibilidad las secuelas psicológicas y sociales derivadas del entorno del que provienen las víctimas, para que ninguna persona se sienta sola en su proceso.
- **Flexibilidad y Escucha Activa:** Con una mirada abierta y cercana, nos adaptamos de forma flexible a los requerimientos, ritmos, circunstancias y situaciones personales de cada víctima. Estamos siempre dispuestos a innovar en nuestras herramientas de apoyo social para responder a los desafíos cambiantes que afronta el colectivo.
- **Proactividad y Justicia:** No nos limitamos a reaccionar; tomamos la iniciativa para visibilizar, denunciar y construir desde el diálogo y la participación comunitaria. Ser proactivos en igualdad implica combatir activamente el sometimiento institucionalizado y hacer que las cosas sucedan en favor de la libertad de conciencia.



- **Superación y Búsqueda de la Verdad:** Somos inconformistas ante la injusticia y nos ilusionan las nuevas metas de libertad y reparación. Conseguimos nuestros propósitos de visibilización y apoyo a base de constancia, rigor y un positivismo transformador, guiando a las personas para que dejen atrás el pasado y construyan una vida plenamente suya.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN Y COMISIÓN DE TRABAJO

El presente Plan de Medidas de Igualdad de la **AEVTJ** es el resultado de un firme compromiso institucional impulsado, diseñado y acordado por una Comisión de Trabajo constituida de forma voluntaria en el seno de nuestra organización.

Al no contar la asociación con una plantilla de personas trabajadoras contratadas, la elaboración del plan no responde a un proceso de negociación colectiva tradicional entre empresa y representación sindical. En su lugar, nace de un proceso participativo, técnico y social liderado por una Comisión de Trabajo de Personas Voluntarias. Esta Comisión ha conocido, analizado y validado el diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, adaptando los objetivos a las líneas estratégicas de nuestro activismo, la atención a las víctimas y nuestra gobernanza interna.

La coordinación técnica y la dirección jurídica del proceso han estado a cargo de **Abigail Aleu Fernández** (Abogada y Vocal de Soporte Legal de la AEVTJ). El equipo de trabajo multidisciplinar responsable de la elaboración y aprobación de este documento está integrado por las siguientes personas:

NOMBRE Y APELLIDOS	
Abigail Aleu Fernández	Abogada y vocal de Soporte Legal
Samuel Ferrando Díaz	Presidencia
Paola Salamanca Giraldo	Abogada y vocal de Soporte Legal
Diego Llaneza	Voluntario Comisión

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Medidas de Igualdad se formula al amparo de los principios universales de derechos humanos y la normativa vigente en materia de igualdad de género, tomando como principales referencias:

- **La Constitución Española (CE):** Especialmente su artículo 14 (principio de no discriminación por razón de sexo) y su artículo 9.2 (obligación de los poderes públicos y la sociedad de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas).
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Cuyo espíritu inspira la transversalidad de este documento para erradicar la discriminación en todos los ámbitos de la vida social y civil.
- **El Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH):** Que ampara la libertad de conciencia, la dignidad de la persona y la protección de los colectivos vulnerables frente a entornos coercitivos o de subordinación estructural.

Los objetivos y medidas recogidos en este documento han sido diseñados por la Comisión de Trabajo de la AEVTJ y extienden su alcance a toda la estructura asociativa, su junta directiva, vocales, su equipo de personas voluntarias, colaboradoras y asesoras, así como a la totalidad de las actividades, canales de comunicación y servicios de apoyo integral que presta la entidad.

Dado el carácter estatal de la asociación y su firme propósito de ser un referente en la defensa de los derechos de las víctimas con perspectiva de género, el ámbito territorial de este plan abarca todo el territorio nacional. La AEVTJ ejerce su labor de apoyo, visibilización y asistencia jurídica o psicológica de forma global, atendiendo a personas afectadas en cualquier comunidad autónoma o provincia de España donde se requiera su intervención.

Para alcanzar los objetivos fijados en este documento a través de las medidas acordadas, la Comisión de Trabajo establece un plazo de vigencia de **4 años (2026-2030)**, entrando en vigor al día siguiente de su ratificación formal por la Asamblea de la AEVTJ.

Este periodo permitirá consolidar las acciones de visibilización y apoyo con perspectiva de género, sin perjuicio de las revisiones o actualizaciones periódicas que la Comisión considere necesarias para adaptar el plan a las realidades emergentes de las mujeres que asiste la asociación.

4. COMISIÓN DE TRABAJO DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

La Junta Directiva de la **AEVTJ** ratificó formalmente su Compromiso Institucional para el establecimiento y desarrollo de políticas transversales que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la perspectiva de género en todas sus líneas de acción social.

Con el objetivo de elaborar un diagnóstico de situación adaptado a la realidad asociativa y diseñar un plan de acción transformador, la AEVTJ constituyó una **Comisión de Trabajo del Plan de Medidas de Igualdad**. Al ser una organización gestionada de forma voluntaria y sin personal asalariado, esta comisión no adopta una estructura de negociación laboral paritaria (patronal-sindicatos). En su lugar, se conforma como un equipo técnico y multidisciplinar de personas voluntarias y activistas comprometidas.

La Comisión de Trabajo tiene como funciones principales las siguientes:

- **Elaboración del diagnóstico:** Analizar la realidad interna de la asociación (gobernanza y voluntariado) y externa (atención a víctimas y canales de comunicación) desde una perspectiva de género.
- **Identificación de medidas prioritarias:** Diseñar las acciones estratégicas del plan, prestando especial atención a la visibilización del sometimiento de la mujer en el entorno doctrinal de origen y a su empoderamiento tras la salida del mismo.
- **Planificación y asignación:** Determinar el ámbito de aplicación de las medidas, los recursos materiales o metodológicos necesarios para su implantación y el cronograma de actuaciones.
- **Impulso y ejecución:** Coordinar la implantación de las medidas aprobadas en el seno de la asociación y en sus actividades públicas.
- **Seguimiento y evaluación:** Definir los indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluar periódicamente el grado de cumplimiento y el impacto real de las medidas adoptadas.
- **Sensibilización y difusión:** Impulsar las primeras acciones de información, formación y sensibilización dirigidas a la Junta Directiva, al equipo de voluntariado, a las personas colaboradoras de la AEVTJ y a la base social.

5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LAS PERSONAS ASOCIADAS

Distribución por sexo

La AEVTJ a fecha de julio de 2026 cuenta con un total de **805 personas asociadas**, de las cuales 334 son hombres y 465 son mujeres, lo que representa unos porcentajes del **41,49** y del **57,76%**, respectivamente.

De acuerdo con la legislación vigente, no se detecta un conjunto de personas asociadas **feminizada**, ya que las mujeres no alcanzan a superar el umbral del 60% de representación, tal y como recoge la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*¹.

Distribución por edad

La **edad promedio** de las personas asociadas es de 43,8 años, lo cual refleja una edad madura en términos estadísticos. Por sexos, no se encuentra una diferencia significativa en cuestión de sexo, siendo la media de las socias 1,05 años superior a la de los socios.

Por **rangos de edad**, se observa que, el 54,76% de las socias tiene más de 40 años, mientras que la mayor concentración de socios se encuentra en el tramo entre 40 y 50 años.

Representación de las personas socias en los órganos de gobierno

La AEVTJ cuenta con **Junta Directiva y Vocalías de trabajo**. La Junta Directiva dispone de 4 miembros, siendo 2 de ellas mujeres y 2 hombres. En cuanto a las Vocalías de trabajo, se integran éstas por 7 personas, siendo 4 de ellas mujeres y 3 hombres. En este sentido, destaca que existe una composición paritaria.

¹ Según la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

PUNTOS FUERTES

En el análisis de la estructura organizativa de la **AEVTJ**, se identifican como principales fortalezas los siguientes aspectos clave en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- **Paridad absoluta en los órganos de máxima gobernanza y decisión:** La Junta Directiva, compuesta por 4 miembros, presenta un equilibrio perfecto con un **50% de representación femenina (2 mujeres) y un 50% de representación masculina (2 hombres)**. Este hecho garantiza que la perspectiva de género esté integrada de manera transversal en el diseño de las líneas estratégicas de la entidad.
- **Equilibrio de género en las áreas operativas (Vocalías de trabajo):** Las Vocalías, integradas por un equipo de 7 personas, replican el modelo de **composición paritaria (4 mujeres y 3 hombres)**. Esto demuestra que la igualdad de oportunidades no es un elemento aislado del liderazgo formal, sino que se extiende de manera uniforme a los equipos de trabajo técnico y de gestión ejecutiva.
- **Ausencia de segregación vertical y "techo de cristal":** La presencia equitativa de mujeres en los puestos de alta responsabilidad y en la toma de decisiones rompe con los sesgos tradicionales de género, consolidando a la entidad como un referente de liderazgo compartido y corresponsable.
- **Cultura organizativa alineada con los valores del Plan de Igualdad:** Disponer de una base con paridad real y matemática facilita la implantación de futuras acciones del Plan de Igualdad, ya que la cultura interna parte de una posición de ventaja y de un compromiso real, visible y cuantificable en la estructura de la organización.

CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Niveles jerárquicos

La Junta Directiva de la AEVTJ se divide en **2 niveles jerárquicos**:

1. Nivel de Alta Dirección / Presidencia

- **Presidente (Hombre):** Es la máxima autoridad ejecutiva y representante legal de la asociación.
- **Vicepresidenta (Mujer):** Se sitúa inmediatamente después, con la función de asistir y sustituir al presidente en caso de ausencia o delegación de funciones.

2. Nivel Operativo y de Gestión de la Junta

- **Secretario (Hombre):** Custodia la documentación, redacta las actas y gestiona los aspectos administrativos y de certificación.

- **Tesorera (Mujer):** Responsable de la gestión económica, control de presupuestos, cuentas y patrimonio de la entidad.

Desde la perspectiva del Plan de Medidas de Igualdad: Es muy destacable que la distribución no solo es paritaria en número (2 hombres y 2 mujeres), sino también en el **reparto de poder e influencia institucional**. Al ocupar una mujer la Vicepresidencia, se asegura una alternancia y una presencia femenina directa en la cúpula de la toma de decisiones, evitando que las mujeres queden relegadas únicamente a roles de gestión de soporte o puramente administrativos.

Vocalías

Las vocalías de la AEVTJ se estructura en **6 áreas de trabajo**. Si bien a nivel global el equipo cuenta con una paridad absoluta (4 mujeres y 4 hombres), el análisis pormenorizado por áreas revela dinámicas de distribución del trabajo que deben ser consideradas dentro del Plan de Medidas de Igualdad:

Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Diagnóstico
Departamento legal	2	0	Monogénero (femenino)
Administración	0	1	Monogénero (masculino)
Asesoramiento institucional	0	1	Monogénero (masculino)
RSS, Newsletter y página web	1	0	Monogénero (femenino)
Soporte psicológico	1	1	Mixto paritario

Recomendaciones Estratégicas para el Plan de Igualdad

1. **Promover la transversalidad (Mentoring interno):** Crear sinergias puntuales o proyectos cruzados entre áreas monogéneras (por ejemplo, colaboraciones entre el *Departamento Legal* y *Asesoramiento Institucional*) para evitar el aislamiento por razones de sexo.
2. **Criterio de preferencia en futuros relevos o ampliaciones:** Si en el futuro alguna de estas vocalías se amplía o cambia de titular, se recomienda priorizar la incorporación del

sexo subrepresentado en dicha área (siempre garantizando la idoneidad técnica), especialmente en las áreas unipersonales.

3. **Protocolos de comunicación inclusiva:** Asegurar que el área de *RSS, newsletter y página web*, al estar gestionada únicamente por una mujer, reciba pautas claras y consensuadas en lenguaje e imágenes no sexistas para que toda la comunicación de la AEVTJ sea corresponsable.

PUNTOS FUERTES

Paridad global perfecta: La suma total sigue reflejando una composición del 50% de mujeres y 50% de hombres, lo que equilibra el peso participativo general de la asociación.

Equilibrio en áreas críticas de intervención: El área de **Soporte Psicológico** (un ámbito tradicionalmente feminizado en el mercado laboral) está configurada de forma 100% mixta y paritaria. Esto garantiza una atención con perspectiva diversa y complementaria.

Liderazgo femenino en áreas técnicas complejas: El **Departamento Legal** está integrado exclusivamente por mujeres, rompiendo con los techos de cristal tradicionales en el ámbito de la alta consultoría jurídica.

PUNTOS DE MEJORA

Elevado número de departamentos monogénero: De las 6 áreas identificadas, 4 **de ellas están integradas por un solo sexo** (2 exclusivamente masculinas y 2 exclusivamente femeninas). Debido al tamaño reducido de los equipos (1 o 2 personas por área), es normal esta tendencia, pero supone un riesgo de "islas de género".

Roles tradicionales en Comunicación y Gestión: El área de comunicación digital (*RSS, newsletter y web*) está asumida en su totalidad por una mujer, mientras que la representación externa e institucional (*Asesoramiento institucional*) y la gestión de recursos (*Administración*) recaen de manera exclusiva en hombres.

ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO Y PSICOSOCIAL: IMPACTO DE LA PERTENENCIA Y SALIDA DE LOS TESTIGOS DE JEHOVÁ

A partir del censo de personas asociadas, se ha elaborado un exhaustivo análisis sociodemográfico y psicosocial con el fin de identificar el impacto, las vivencias y las consecuencias derivadas tanto de la pertenencia como de la salida de la organización. Este análisis sociodemográfico y psicosocial profundiza en las consecuencias de la pertenencia pasada a los Testigos de Jehová y en el posterior impacto de su política de ruptura social

Análisis demográfico del censo: los datos del trauma

Los datos estadísticos crudos del censo revelan dinámicas poblacionales muy específicas que sirven como reflejo directo de las consecuencias de la desasociación o expulsión:

A. Distribución por Sexo y Vulnerabilidad Relativa

- **Mujeres (Socias):** 57.76% (465 personas)
- **Hombres (Socios):** 41.49% (334 personas)
- **Otros / No especificado:** 0.74% (6 personas)

Lectura psicosocial: La clara mayoría de mujeres en el censo (casi el 58%) denota una mayor tendencia o necesidad de buscar redes de apoyo externas tras la salida. Dentro de los Testigos de Jehová (TJ), la estructura es estrictamente patriarcal; las mujeres carecen de acceso a puestos de autoridad judicial o doctrinal (siendo relegadas a roles de sumisión y evangelización). Al salir de la organización, las mujeres no solo enfrentan el duelo del aislamiento familiar, sino la reconstrucción total de su identidad tras haber vivido bajo un sesgo de género institucionalizado, lo que explica su alta representación en la búsqueda de soporte mutuo a través de la AEVTJ.

B. Estructura por Edad y Ciclo de Vida

- **Media de edad global:** 43.8 años (Mediana: 43 años)
- **Edad media de las socias (Mujeres):** 43.41 años
- **Edad media de los socios (Hombres):** 44.47 años
- **Concentración crítica:** La mayor parte del censo (más del 54% de las mujeres y una concentración masiva de hombres entre los 35 y 50 años) se encuentra en plena **etapa madura y productiva** de la vida.

Lectura psicosocial: Una media de edad en torno a los 44 años indica que la mayoría de estas personas han pasado **sus mejores años formativos, académicos, laborales y reproductivos** dentro de la secta. Salir de la organización a los 30, 40 o 50 años significa que la ruptura ocurre en un momento donde se supone que un adulto debería tener estabilidad laboral, una red social sólida y una familia establecida. El choque de la salida a esta edad es devastador.

Consecuencias de la pertenencia pasada a los Testigos de Jehová

Haber pertenecido a los Testigos de Jehová impregna la estructura psicológica y conductual de los afectados debido a metodologías de control mental totalitario:

- **Infancia e Identidad Robada:** Muchos miembros son "nacidos en la verdad" (hijos de miembros). La pertenencia desde la infancia implica la prohibición de celebrar cumpleaños, navidades, participar en actividades extracurriculares o entablar amistades con personas "del mundo". Esto produce adultos con un severo déficit en sus habilidades de socialización básicas.
- **Adoctrinamiento y Culpa Crónica:** La organización basa su control en la dicotomía "Jehová (el bien) vs. El Mundo de Satanás (el mal)". El pensamiento crítico es penalizado como "apostasía". Los años de pertenencia generan un autorechazo constante y un estado de alerta perenne ante la inminencia del Armagedón, provocando trastornos de ansiedad generalizada a largo plazo.

Consecuencias de la salida de los Testigos de Jehová: el ostracismo social

La salida de los Testigos de Jehová (ya sea por expulsión decretada por un comité judicial o por desasociación voluntaria) no es un trámite administrativo; es una **muerte social programada**.

- **La Política del Rechazo (Ostracismo):** Es la consecuencia más severa y traumática. Por mandato doctrinal, ningún Testigo de Jehová en activo (incluidos padres, hijos y hermanos) puede dirigirle la palabra, saludar o comer con un expulsado. Los datos del censo (805 personas) representan a cientos de familias completamente rotas. Los afectados sufren un **duelo congelado**: sus seres queridos están vivos, pero actúan como si hubieran muerto.
- **Indefensión Aprendida y Soledad Absoluta:** Al salir, la persona pierde de la noche a la mañana al 100% de su entorno social (amigos, familiares, socios comerciales). Como la organización fomentaba el aislamiento del "mundo", el expulsado se encuentra literalmente solo en la sociedad, sin herramientas ni redes de apoyo externas, lo que dispara las tasas de ideación suicida y depresiones mayores.
- **El Síndrome del Trauma Religioso (STR):** Al abandonar la secta, el individuo experimenta una crisis de identidad profunda. Conceptos fundamentales como la vida, la muerte, la moral y el propósito colapsan. La persona debe aprender a decidir por sí misma tras una vida donde la organización decidía desde su vestimenta y lecturas, hasta su vida sexual y sus tratamientos médicos (como el rechazo absoluto a las transfusiones de sangre).

Conclusiones para el diagnóstico institucional del Plan de Medidas de Igualdad

El censo analizado no es solo una lista de nombres, edades y géneros; es una cartografía del trauma sectario en España.

1. **Necesidad de un Enfoque de Género Diferenciado:** Al ser las mujeres la clara mayoría de la asociación (57.76%), los servicios de apoyo de la AEVTJ (especialmente la vocalía de *Soporte Psicológico*) contemplan terapias específicas para el trauma de la sumisión patriarcal y la reconstrucción de la autonomía femenina.
2. **Enfoque en la Reinserción Sociolaboral:** Con una población concentrada en la mediana edad (43 años promedio), el diagnóstico apunta a la urgencia de crear herramientas no solo de contención psicológica, sino de asesoramiento institucional y laboral para adultos que están reconstruyendo su vida desde cero en una sociedad que desconocen.
3. **El valor de la Paridad en sus Órganos:** Que la junta de la AEVTJ y sus vocalías sean estrictamente paritarias (50/50) es la antítesis saludable a la estructura machista de la que provienen las víctimas, ofreciendo un entorno seguro, equitativo y democrático esenciales para la sanación colectiva.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Medidas para favorecer la conciliación

Objetivo General:

Garantizar que tanto la gestión interna como las actividades abiertas a la base social de la AEVTJ se organicen bajo criterios de flexibilidad, corresponsabilidad y respeto a los tiempos personales, familiares y laborales,

Medidas para la base social: socias y socios

Medida 1: Calendario Predecible y "Criterio de Triple Horario" para Asambleas y Grupos de Trabajo

Descripción: Planificar y comunicar las actividades principales dirigidas a las personas socias (Asambleas Generales, reuniones informativas, talleres, grupos de trabajo) con suficiente antelación, diversificando los días y horarios para evitar la exclusión sistemática de quienes tienen cargas de cuidado o turnos laborales rígidos.

Criterios de aplicación:

- Fijar un calendario anual o semestral estimativo de reuniones de socios.
- Rotar o consensuar democráticamente los horarios de los grupos de trabajo (alternando mañanas, tardes o fines de semana) para que no coincidan siempre

con las horas críticas de cuidado familiar (comidas, salidas escolares, cuidado de dependientes).

Indicador de seguimiento: Porcentaje de actividades convocadas con un mínimo de 15 días de antelación.

Medida 2: Acceso Híbrido y Registro asíncrono

Descripción: Ofrecer siempre una vía telemática (videoconferencia) para cualquier evento presencial de la asociación, permitiendo la asistencia a distancia de socios que no puedan desplazarse por motivos de conciliación o salud.

Criterios de aplicación: Las reuniones informativas, comisiones sectoriales o talleres se grabarán (siempre bajo estricto consentimiento de privacidad), permitiendo a las personas socias que no pudieron asistir estar al corriente de las decisiones.

Indicador de seguimiento: 100% de las reuniones plenarias de personas socias con opción de asistencia remota/híbrida.

Medidas para el núcleo de gestión: (Junta Directiva y Vocalías)

Medida 3: Protocolo de Desconexión Digital Interna

Descripción: Establecer límites temporales para las comunicaciones de gestión y coordinación diaria a través de canales de mensajería o correo electrónico, protegiendo el tiempo de descanso de quienes lideran las áreas de trabajo.

Criterios de aplicación: Se fija una franja preferente de comunicación interna (ej. de lunes a viernes de 9:00 a 20:00 h y sábados por la mañana). Las solicitudes enviadas fuera de este horario no requerirán respuesta inmediata ni se considerarán desatendidas, salvaguardando emergencias justificadas de atención a víctimas en crisis psicológica o legal.

Indicador de seguimiento: Difusión y aceptación del documento de buenas prácticas de desconexión por el 100% del equipo de gestión.

Medida 4: Estructuración Eficiente de Reuniones de Gestión

Descripción: Optimizar los tiempos de trabajo de la Junta y Vocalías para que el activismo no canibalice la vida privada y laboral de sus miembros.

Criterios de aplicación: Las reuniones de la Junta y Vocalías tendrán un orden del día cerrado, enviado con 7 días de antelación, y una duración máxima acotada (ej. 60 o 90 minutos). Se utilizarán herramientas de votación o validación asíncrona (formularios, hilos de votación cerrados) para decisiones operativas menores, evitando convocar reuniones presenciales o virtuales innecesarias.

Indicador de seguimiento: Duración media de las reuniones internas alineada con el límite establecido.

Medida 5: Sistema de Suplencias Cruzadas y "Baja Asociativa Temporal"

Descripción: Crear un protocolo de cobertura temporal para que cualquier miembro de la Junta o Vocalía pueda solicitar un periodo de "pausa" u excedencia en sus tareas voluntarias debido a picos de trabajo remunerado, problemas de salud, nacimiento de hijos o sobrecarga por cuidados familiares.

Criterios de aplicación: Cada vocalía debe tener documentados de forma clara sus flujos de trabajo clave para que, en caso de baja temporal por motivos de conciliación, sus funciones puedan ser asumidas de forma compartida o delegada en otra vocalía de soporte, evitando la acumulación de estrés en la persona afectada.

Indicador de seguimiento: Número de áreas operativas con mapas de procesos definidos para facilitar relevos rápidos.

PUNTOS FUERTES
La AEVTJ pone a disposición del personal de estructura diversas medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
PUNTOS DE MEJORA
Diseño de una guía que recoja la totalidad de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en la AEVTJ.
Creación de un registro de utilización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desagregado por sexo.
Recogida de información relativa a las personas dependientes a cargo de las personas asociadas para la realización de su análisis desde la perspectiva de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La AEVTJ procede a la **aprobación e implantación formal** del *Procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo*, norma interna de obligado cumplimiento y de aplicación directa a toda la base asociativa, Junta Directiva y personas voluntarias.

Como parte del compromiso con la mejora continua, se establece la revisión transversal del documento para adecuar su redacción a un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, eliminando el masculino genérico. Asimismo, al no haberse realizado previamente acciones específicas en esta materia, la entidad priorizará el desarrollo de **jornadas de formación y sensibilización en prevención del acoso**, dirigidas tanto a los órganos de gestión como a las socias y socios.

Con la **aprobación del presente Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, la AEVTJ consolida un entorno seguro y libre de discriminación para todas las personas que integran la asociación.

A tal fin, se asumen como compromisos inmediatos: **1)** la revisión del lenguaje de toda la normativa interna para erradicar el uso del masculino genérico, y **2)** la puesta en marcha de un plan de formación y sensibilización específica en materia de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso, adaptado a la estructura y necesidades de la entidad.

PUNTOS FUERTES

Gobernanza y procedimientos formalizados: La AEVTJ cuenta con un *Procedimiento para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo* debidamente aprobado junto con el presente Plan de Medidas de Igualdad, el cual canaliza las denuncias e instruye los expedientes a través de una Comisión Instructora específica adaptada a la estructura asociativa.

Composición paritaria: La Comisión Instructora está integrada bajo el principio de composición paritaria absoluta, garantizando la perspectiva de género y la imparcialidad en la atención de los casos.

Cualificación técnica y especialización: Las personas encargadas de formar parte de la Comisión Instructora disponen de formación específica y especializada en materia de acoso sexual y por razón de sexo, asegurando una atención rigurosa y no revictimizante.

Garantías de representación y transparencia: Se asegura la participación activa de la representación de las personas asociadas y del equipo de voluntariado en todas las fases del proceso instructor, vela por las garantías de las partes implicadas.

PUNTOS DE MEJORA

Clarificación del procedimiento de denuncia: Se recomienda revisar y simplificar las cláusulas o referencias normativas que puedan generar dudas, ambigüedades o reticencias en las potenciales víctimas a la hora de formalizar una denuncia.

Temporalidad y actualización continua: Establecer de forma explícita las fechas de vigencia, revisión periódica y actualización tanto del propio Procedimiento como del mandato de los miembros de la Comisión Instructora.

Uso del lenguaje inclusivo: Proceder a la revisión y adaptación del texto del Procedimiento para erradicar el uso del masculino genérico y cualquier otro sesgo sexista en la redacción.

Herramientas de facilitación (Anexo de denuncias): Diseñar e incorporar un modelo estandarizado de denuncia como anexo en el documento del Procedimiento, facilitando la accesibilidad y agilizando la tramitación formal del proceso.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En la AEVTJ no se dispone actualmente de un protocolo específico de actuación y protección para mujeres víctimas de violencia de género adaptado al ámbito asociativo. Se recomienda la elaboración e implantación de dicho instrumento con el fin de asegurar la protección, acompañamiento y soporte de las socias y voluntarias acreditadas como víctimas, adaptando los canales de participación para salvaguardar su bienestar.

Se aconseja diseñar este protocolo con la colaboración del equipo de gestión y la representación de la base asociativa, garantizando que incluya, al menos, las fases de prevención, detección, apoyo integral y acción procedimental. Asimismo, la labor fundamental que desarrolla la AEVTJ en el marco del trauma sectario supone un entorno favorable para articular medidas de acompañamiento reforzadas y con perspectiva de género.

PUNTOS FUERTES

Compromiso y sensibilización institucional: La AEVTJ promueve, patrocina y participa de forma activa en jornadas, eventos y espacios de sensibilización sobre la violencia de género y su intersección con las dinámicas de grupos coercitivos.

Estructura sensibilizada de apoyo psicológico y legal: La entidad cuenta con áreas operativas (Soporte Psicológico y Departamento Legal) orientadas al acompañamiento de víctimas en situaciones de vulnerabilidad, lo que facilita una base técnica sólida para la gestión de estos casos.

PUNTOS DE MEJORA

Elaboración de un Protocolo Específico de Protección e Intervención: Diseñar un protocolo interno de atención a socias y voluntarias víctimas de violencia de género que recoja medidas de flexibilidad en la participación, confidencialidad reforzada, protección de datos y canales directos de derivación a recursos públicos especializados.

Formación y capacitación técnica del equipo de gestión: Impartir formación específica en materia de violencia de género e interseccionalidad al personal voluntario encargado de diseñar, implementar y gestionar el Protocolo (especialmente en las Vocalías de Soporte Psicológico y Departamento Legal).

Difusión e información accesible: Realizar campañas de difusión interna para dar a conocer las medidas de protección, los canales seguros de ayuda y los recursos disponibles a la totalidad de la base asociativa.

Realización de acciones de difusión de información sobre recursos de atención a víctimas de violencia de género a la totalidad de la base asociativa.

Impartición de formación específica en prevención de violencia de género y violencias machistas a la totalidad de la base asociativa.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Plan de comunicación

La **AEVTJ** cuenta con un marco estructurado de comunicación que regula la transmisión de información tanto a nivel interno (entre la Junta Directiva, las Vocalías y la base asociativa) como a nivel externo (medios de comunicación, instituciones y sociedad general).

En el ámbito interno, la política de comunicación define las competencias organizativas, los canales formales de transmisión, los contenidos, los destinatarios y las frecuencias de difusión. A nivel externo, se contemplan responsables específicos, receptores institucionales, canales de distribución y periodicidad mínima.

Como **hito fundamental en materia de igualdad**, la AEVTJ ha procedido a la **aprobación de sus nuevos Estatutos rediseñados bajo criterios de lenguaje no sexista e inclusivo**. Este avance normativo sienta las bases formales para garantizar que toda la documentación, normativa interna y canales de difusión de la asociación eliminen el uso del masculino genérico y visibilicen de forma equitativa a todas las personas asociadas.

Canales de comunicación

Los **canales de comunicación** más utilizados en la AEVTJ son los siguientes:

- Correo electrónico
- Newsletter
- Redes Sociales
- Canal de avisos de Whatsapp
- Página web

Uso del lenguaje y de las imágenes

En las distintas comunicaciones analizadas se ha detectado un uso correcto del lenguaje, evitando en todos los casos el masculino genérico al utilizar fórmulas del lenguaje que permiten referenciar simultáneamente a ambos sexos.

En el análisis de la página web de la organización, se ha detectado el uso del masculino genérico en varias ocasiones y también de utilizaciones del lenguaje que perpetúan estereotipos de género, por lo que se deberá proceder a realizar una revisión del mismo.

PUNTOS FUERTES
Existen numerosos y variados canales de comunicación.
La AEVTJ dispone de un Plan de Comunicación que abarca las comunicaciones tanto internas como externas.
El marco estatutario en vigor está redactado bajo criterios de lenguaje no sexista e inclusivo.
Se observa un correcto uso del lenguaje en las comunicaciones internas, utilizando fórmulas que referencian a mujeres y hombres, y evitando el uso del masculino genérico.
PUNTOS DE MEJORA
Realización de acciones de difusión del Plan de Medidas de Igualdad tras la publicación del mismo.
Puesta a disposición de manera continua del documento del Plan de Medidas de Igualdad a toda la base asociativa, asegurando la posibilidad de acceso y consulta del mismo.

Puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Revisión de la página web de la AEVTJ para evitar hacer usos sexistas del lenguaje y utilizar imágenes que no perpetúen estereotipos de género.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en la AEVTJ el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la asociación la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación, con objeto de alcanzar en la AEVTJ una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: ORGANIZACIÓN DE TAREAS, PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Adecuación y reconocimiento de las funciones del voluntariado.
- Equilibrio de género en las áreas operativas (Vocalías de trabajo)
- Consolidación de liderazgo paritario en órganos de decisión.
- Fomento y fidelización del compromiso asociativo.

EJE 2: CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN, SALUD PSICOSOCIAL Y BIENESTAR ASOCIATIVO

- Consolidación de la participación telemática y garantía de la desconexión digital.

- Integración de la perspectiva de género en la gestión del bienestar psicosocial.
- Promoción de la salud integral y el cuidado mutuo en la estrategia asociativa.

EJE 3: ACCESO A LA GESTIÓN, ELECCIÓN DE CARGOS Y ADSCRIPCIÓN A VOCALÍAS

- Consolidación del liderazgo paritario en la gobernanza (Prevención de la segregación vertical).
- Garantía de igualdad de oportunidades en la incorporación de personas voluntarias.
- Integración de la perspectiva de género en la conformación de Vocalías y equipos.

EJE 4: PROMOCIÓN INTERNA Y FOMENTO DEL LIDERAZGO ASOCIATIVO

- Promover el equilibrio de género en la distribución por Vocalías y áreas.
- Impulsar la capacitación y el liderazgo activo de las socias.
- Integrar la perspectiva de género en la renovación de la estructura de la AEVTJ.
- Fidelizar y poner en valor el talento y compromiso voluntario.

EJE 5: FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

- Diseñar un Plan de Formación Continua en Igualdad y Grupos Coercitivos.
- Capacitación técnica del equipo de gestión y responsables de Vocalías.
- Sensibilización sobre la dimensión de género en el ostracismo y la salida de sectas.

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y ASOCIATIVA

- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.
- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y el activismo voluntario.
- Proteger los tiempos de descanso mediante la desconexión asociativa.

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar a la base asociativa en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.
- Sensibilizar a la base asociativa en la prevención y detección de la Violencia de Género y otras violencias machistas.
- Conocer la percepción de las personas asociadas en torno a la violencia de género y otras violencias machistas.

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA



- Transmitir el compromiso de la AEVTJ con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.
- Transmitir el compromiso de la entidad con la igualdad del colectivo LGTBIQ+ en la AEVTJ.

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. ORGANIZACIÓN DE TAREAS, PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Adecuación y reconocimiento de las funciones del voluntariado.	1. Garantizar que las responsabilidades, tareas y cargas de trabajo asumidas por las socias y socios en las distintas Vocalías se adecúen de forma clara a sus competencias, capacidades e intereses, evitando sesgos de género en la asignación de roles.
	Equilibrio de género en las áreas operativas (Vocalías de trabajo).	2. Promover una composición paritaria y diversa en todos los departamentos de trabajo de la AEVTJ, reduciendo la presencia de áreas o vocalías exclusivamente monogéneras (<i>segregación horizontal</i>).
	Consolidación del liderazgo paritario en órganos de decisión.	3. Asegurar la sostenibilidad de la paridad absoluta alcanzada en la Junta Directiva y Vocalías, garantizando el acceso equitativo de las socias a los puestos de representación y toma de decisiones (<i>prevención de la segregación vertical</i>).
		4. Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a los puestos de responsabilidad y al equipo directivo.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Fomento y fidelización del compromiso asociativo.	5. Favorecer el desarrollo personal, el empoderamiento y la permanencia del talento voluntario de las socias dentro de la estructura organizativa de la AEVTJ, proporcionando espacios seguros, valiosos y de crecimiento mutuo.
2. CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN, SALUD PSICOSOCIAL Y BIENESTAR ASOCIATIVO	Consolidación de la participación telemática y garantía de la desconexión digital.	6. Fomentar la participación a distancia mediante herramientas digitales para facilitar la concatenación de la vida asociativa con la personal, estableciendo pautas claras de desconexión digital interna que protejan el tiempo de descanso de las personas voluntarias y del equipo de gestión (Junta Directiva y Vocalías)
	Integrar la perspectiva de género en la prevención del bienestar psicosocial.	7. Incorporar la perspectiva de género en el análisis de las cargas de trabajo asociativo y en la prevención del desgaste emocional (<i>burnout</i>) y trauma vicario, considerando la alta exigencia psicológica que supone la atención a víctimas de grupos coercitivos y el impacto diferenciado que este trabajo de cuidado genera en las socias.
		8. Inclusión de la variable sexo en la evaluación de riesgos psicosociales.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		9. Integrar el bienestar, la seguridad emocional y el cuidado mutuo en la cultura de la AEVTJ mediante una Política de Entidad Saludable , fijando objetivos claros de salud asociativa, espacios de descompresión emocional y entornos de participación seguros para toda la base social.
	Promoción de la salud integral y el cuidado mutuo en la estrategia asociativa.	10. Elaboración de programas de gestión emocional para todo el voluntariado que incluya una perspectiva de género (aspectos psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales).
3. ACCESO A LA GESTIÓN, ELECCIÓN DE CARGOS Y ADSCRIPCIÓN A VOCALÍAS	Consolidación del liderazgo paritario en la gobernanza (Prevención de la segregación vertical).	11. Mantener y blindar el equilibrio de género en los órganos de máxima decisión (Junta Directiva), asegurando que los procesos de renovación o candidatura garanticen la presencia equitativa de mujeres y hombres en las posiciones de liderazgo institucional.
	Garantía de igualdad de oportunidades en la incorporación de personas voluntarias.	12. Asegurar la máxima transparencia, accesibilidad y no discriminación por razón de sexo en las convocatorias internas para sumarse a los equipos de trabajo de la AEVTJ, facilitando que tanto socias como socios puedan optar libremente a cualquier área o Vocalía.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Integración de la perspectiva de género en la conformación de Vocalías y equipos.	13. Fomentar una participación equilibrada de socias y socios en todas las comisiones, departamentos y grupos de trabajo de la entidad, impulsando la presencia del sexo subrepresentado en áreas históricamente monogéneras.
4. PROMOCIÓN INTERNA Y FOMENTO DEL LIDERAZGO ASOCIATIVO	Impulsar la capacitación y el liderazgo activo de las socias.	14. Estimular la asunción de nuevos roles de responsabilidad y representación por parte de las mujeres asociadas, facilitando canales y herramientas para su crecimiento en la estructura organizativa de la AEVTJ.
	Integrar la perspectiva de género en la renovación de la estructura de la AEVTJ.	15. Incorporar de forma permanente la perspectiva de género en las pautas y procedimientos normativos que regulen la renovación de cargos y el relevo generacional o coordinado en los órganos de la asociación.
	Fidelizar y poner en valor el talento y compromiso voluntario.	16. Reconocer, motivar y poner en valor el conocimiento, las competencias y la dedicación de las socias y socios dentro de la entidad, creando un entorno propicio para la permanencia activa y la implicación duradera en la causa asociativa.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
5. FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD	Diseñar un Plan de Formación Continua en Igualdad y Grupos Coercitivos.	17. Desarrollar un catálogo formativo especializado que integre la perspectiva de género con el análisis del trauma sectario, puesto a disposición de toda la base asociativa, el voluntariado y el equipo de gestión de la AEVTJ.
	Capacitación técnica del equipo de gestión y responsables de Vocalías.	18. Proporcionar formación específica en igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista, prevención del acoso y atención con perspectiva de género a las personas que integran la Junta Directiva y las distintas Vocalías de trabajo (especialmente en áreas de atención directa como <i>Soporte Psicológico</i> y <i>Departamento Legal</i>).
	Sensibilización sobre la dimensión de género en el ostracismo y la salida de sectas.	19. Impartir talleres y jornadas de sensibilización dirigidos a socias y socios para visibilizar el impacto diferenciado de género que sufren las mujeres durante la pertenencia y tras la salida de los Testigos de Jehová.
		20. Garantizar el acceso telemático y asíncrono a todas las acciones formativas organizadas por la entidad, facilitando la conciliación de los tiempos personales, familiares y asociativos de las personas participantes.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Fomento de la formación accesible y flexible.	21. Promover un reparto equitativo del "trabajo de cuidado asociativo" (tareas de gestión, atención a víctimas y organización de eventos) entre mujeres y hombres, evitando que estas responsabilidades recaigan de forma desproporcionada sobre las socias voluntarias por sesgos de género tradicionales.
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y ASOCIATIVA	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.	22. Creación de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
		23. Realización de encuestas al conjunto de las personas asociadas para conocer las necesidades reales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y asociativa.
		24. Puesta en marcha de campañas o acciones de sensibilización orientadas a promover la corresponsabilidad.
		25. Obligación de respetar el horario establecido de las reuniones internas.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		26. Establecimiento de unos horarios límites de inicio y finalización de las reuniones para asegurar las posibilidades de asistencia a las mismas de todas las personas.
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.	27. Creación e inclusión de un modelo de denuncia como documento anexo en el propio procedimiento.
		28. Establecimiento de sanciones para los casos en los que se producen situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
		29. Establecimiento de fechas de vigencia, revisión y actualización del procedimiento y su comisión instructora
		30. Eliminación de las referencias que puedan producir dudas o rechazo en las víctimas a la hora de denunciar situaciones de acoso por motivos de mala interpretación.
		31. Realización de acciones de difusión periódicas del procedimiento, incluyendo mención a los canales de denuncia, procedimientos a seguir y personas de referencia; así como recordando la localización del documento para que las personas trabajadoras puedan acceder al mismo en caso de que sea necesario.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		32. Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora.
	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y el activismo voluntario.	33. Implementar medidas operativas que faciliten la participación de todas las personas asociadas (tanto base social como miembros de la Junta Directiva y Vocalías) mediante horarios flexibles, formatos híbridos en reuniones y calendarios predecibles, asegurando que las cargas de cuidado no supongan una barrera de acceso o exclusión de la vida de la entidad.
	Proteger los tiempos de descanso mediante la desconexión asociativa.	34. Instaurar protocolos claros para las comunicaciones de gestión y coordinación interna, protegiendo los tiempos de descanso y desconexión de quienes asumen labores directivas o de atención continuada en las vocalías.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
8. VIOLENCIA DE GÉNERO	Establecer protocolos y medidas específicas de apoyo para socias y voluntarias víctimas de violencia de género.	35. Diseñar e implantar instrumentos internos de acompañamiento, protección y flexibilidad en la participación asociativa adaptados a las mujeres de la entidad que se encuentren acreditadas como víctimas de violencia de género, garantizando su confidencialidad y bienestar.
	Sensibilizar a la base asociativa en la prevención y detección de las violencias machistas.	36. Realización de acciones de sensibilización a la totalidad de la base asociativa con motivo del 25 de noviembre. 37. Impulsar acciones formativas, talleres y campañas divulgativas dirigidas a toda la comunidad de la AEVTJ para mejorar la capacidad de detección temprana y abordaje de las violencias machistas, visibilizando además cómo estas dinámicas se cruzan y agravan dentro de los entornos de control sectario.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Evaluar la percepción y el conocimiento sobre la violencia de género en la comunidad asociativa.	38. Elaboración de una encuesta y realización de un estudio que permita conocer la percepción de la comunidad de la AEVTJ sobre la violencia de género y otras violencias machistas, sus actitudes y comportamientos en torno a esta problemática social y establecer acciones al respecto.
9. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Transmitir e institucionalizar el compromiso de la AEVTJ con la igualdad efectiva.	39. Difusión del Plan de Medidas de Igualdad a la totalidad de la comunidad a través de los mecanismos de difusión interna de la AEVTJ.
		40. Puesta a disposición de manera continua del documento del Plan de Medidas de Igualdad a toda la base asociativa, asegurando la posibilidad de acceso y consulta de este.
		41. Consolidar el compromiso transversal de la entidad con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, proyectándolo tanto en la comunicación interna (hacia la base asociativa) como en la proyección pública institucional (medios, redes sociales y representación ante administraciones).
		42. Puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y la representación no estereotipada.	43. Realización de acciones de sensibilización con motivo del 8 de marzo.
		44. Generalizar las pautas de uso del lenguaje no sexista aprobadas en los nuevos Estatutos en toda la normativa secundaria, actas, comunicados y canales digitales, asegurando además que la gráfica y los contenidos audiovisuales de la AEVTJ visibilicen a mujeres y hombres de forma equitativa y libre de sesgos o roles de género tradicionales.
		45. Revisión del lenguaje empleado en el Procedimiento para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para evitar usos sexistas del lenguaje.
		46. Revisión de la página web de la AEVTJ para evitar hacer usos sexistas del lenguaje y utilizar imágenes que no perpetúen estereotipos de género.
		47. Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y lenguaje inclusivo.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	Proyectar el compromiso explícito con la diversidad y la igualdad del colectivo LGTBIQ+.	48. Visibilizar y defender los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+ en todas las actuaciones de la AEVTJ, creando un entorno asociativo de plena inclusión, libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, y atendiendo la especial vulnerabilidad que estas personas sufren al salir de grupos coercitivos.

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: ORGANIZACIÓN DE TAREAS, PARTICIPACIÓN ASOCIATIVA E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 01	Garantizar que las responsabilidades, tareas y cargas de trabajo asumidas por las socias y socios se adecúen de forma clara a sus competencias, capacidades e intereses, evitando sesgos de género en la asignación de roles.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adecuación y reconocimiento de las funciones del voluntariado.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de un análisis y revisión anual del mapa de responsabilidades. Esta medida tiene como fin verificar que la distribución de tareas se realice con criterios de equidad, valorando adecuadamente las competencias de cada persona y evitando que las tareas de menor visibilidad recaigan de forma desproporcionada sobre las socias voluntarias por inercia o sesgos de género tradicionales. Metodología y seguimiento: El análisis se ejecutará de forma anual mediante la recogida de información de las actividades de las Vocalías. Se elaborará un informe de conclusiones que se trasladará a la Comisión de Seguimiento para valorar el equilibrio en el reparto de cargas y proponer ajustes o rediseños de funciones en su caso.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, responsables de Vocalías y miembros de la Junta Directiva.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Vocalía de Organización / Secretaría) y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º semestre de cada año de vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Elaboración del estudio anual de correspondencia y distribución equilibrada de tareas del voluntariado por Vocalías (Sí / No). Elaboración del informe anual de conclusiones sobre cargas de trabajo y roles de género (Sí / No). Traslado formal del informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (Sí / No).		

MEDIDA 02	Promover una composición paritaria y diversa en todos los departamentos de trabajo de la AEVTJ, reduciendo la presencia de áreas o vocalías exclusivamente monogéneras (<i>segregación horizontal</i>).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrio de género en las áreas operativas (Vocalías).		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de un seguimiento y diagnóstico anual sobre la composición por sexo de la base asociativa voluntaria adscrita a cada una de las Vocalías y áreas operativas de la entidad. Esta medida tiene como propósito identificar posibles sesgos o concentraciones monogéneras en áreas específicas (por ejemplo, feminización de tareas asistenciales o de cuidados frente a masculinización de áreas técnicas o de representación externa), permitiendo diseñar convocatorias de captación de voluntariado focalizadas para diversificar los equipos de trabajo. Metodología y seguimiento: Se recogerán anualmente los datos de incorporación, permanencia y distribución del voluntariado por áreas. Con esta información se elaborará un informe de conclusiones con recomendaciones operativas, el cual se elevará a la Comisión de Seguimiento para valorar los avances en la eliminación de la segregación horizontal.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, coordinadores/as de Vocalías y órganos de gestión.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1 ^{er} semestre de cada año de vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Elaboración del estudio anual sobre la composición desagregada por sexo de las Vocalías y proyectos (<i>Sí / No</i>). Elaboración del informe de conclusiones sobre la evolución del equilibrio de género en las áreas operativas (<i>Sí / No</i>). Traslado formal del informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento del Plan de Medidas de Igualdad (<i>Sí / No</i>).		

MEDIDA 03	Asegurar la sostenibilidad de la paridad absoluta alcanzada en la Junta Directiva y Vocalías, garantizando el acceso equitativo de las socias a los puestos de representación y toma de decisiones (<i>prevención de la segregación vertical</i>).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Consolidación del liderazgo paritario en órganos de decisión.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de mantener y reforzar el equilibrio de género en los puestos de responsabilidad asociativa, se impulsará la incorporación del sexo infrarrepresentado en aquellas Vocalías, comisiones o cargos directivos donde exista un desequilibrio. Ante procesos de renovación de la Junta Directiva o designación de coordinaciones de proyectos donde se postulen candidaturas de igual adecuación técnica y solvencia voluntaria, se priorizará la elección de personas del sexo subrepresentado. En caso de elegirse una persona del sexo mayoritario en dicha área, se motivará razonadamente la decisión atendiendo a criterios específicos de perfil o disponibilidad. Metodología y seguimiento: Se realizará una revisión anual sobre la composición de los órganos de gobierno y coordinación, elaborando propuestas de ajuste o convocatorias dirigidas cuando se detecte un desequilibrio.		
GRUPO DESTINATARIO	Base asociativa voluntaria, candidaturas a puestos directivos y coordinaciones de Vocalías.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Secretaría / Vocalía de Organización) y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º y % de candidaturas presentadas a la Junta Directiva y coordinaciones de Vocalías, desagregadas por sexo. N.º y % de personas del sexo subrepresentado incorporadas a puestos de responsabilidad o coordinación. Seguimiento periódico realizado sobre la composición paritaria de los órganos de decisión (<i>Sí / No</i>). Acciones o medidas correctivas aplicadas a partir de los resultados del seguimiento.		

MEDIDA 04	Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a los puestos de responsabilidad y al equipo directivo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Consolidación del liderazgo paritario en órganos de decisión.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar una presencia equitativa de socias y socios en los puestos de máxima responsabilidad y toma de decisiones asociativas, se llevarán a cabo las siguientes acciones: Equilibrio en candidaturas y asignaciones: Garantizar una presencia equilibrada y diversa de socias y socios en la conformación de candidaturas a la Junta Directiva y en la asignación de coordinaciones de Vocalías de trabajo. Seguimiento desagregado por sexo: Realizar un registro y seguimiento anual de las renovaciones de cargos, nombramientos de coordinación de proyectos y representantes institucionales desagregado por sexo. Capacitación e identificación del potencial asociativo: Diseñar e impulsar acciones formativas y talleres de desarrollo de competencias directivas, gestión de proyectos e intervención asociativa, orientados a visibilizar y potenciar la capacidad de liderazgo de las socias de la AEVTJ.		
GRUPO DESTINATARIO	Voluntariado y coordinaciones operativas de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Secretaría / Vocalía de Organización) y Comisión de Seguimiento del Plan de Medidas de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º y % de mujeres en la Junta Directiva, en la representación institucional y en las coordinaciones de Vocalías al inicio y al cierre del periodo evaluado. N.º y tipo de acciones formativas y de capacitación desarrolladas para fomentar el liderazgo y la asunción de responsabilidades por parte de las socias. Seguimiento periódico realizado sobre los nombramientos y renovaciones de cargos asociativos (Sí / No).		

MEDIDA 05	Favorecer el desarrollo personal, el empoderamiento y la permanencia del talento voluntario de las socias dentro de la estructura organizativa de la AEVTJ, proporcionando espacios seguros, valiosos y de crecimiento mutuo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomento y fidelización del compromiso asociativo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación e implantación de un sistema o formulario cualitativo de recogida de información sobre la formación académica, competencias técnicas y áreas de especialización (psicología, derecho, trabajo social, comunicación, etc.) de la base asociativa actual y de las nuevas incorporaciones, desagregado por sexo. Esta herramienta permitirá identificar el potencial técnico de la entidad con perspectiva de género, promoviendo que las socias puedan liderar e intervenir en áreas clave y evitando que se invisibilice su perfil técnico o se las relegue a tareas de apoyo meramente administrativo. Metodología y despliegue: Se realizarán campañas de actualización de datos de forma periódica dirigidas a toda la base social, comenzando por las personas activas en las distintas Vocalías y extendiéndolo gradualmente a todo el voluntariado.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa y voluntariado de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación y puesta en marcha del registro/formulario de perfil asociativo y talento (<i>Sí / No</i>). N.º de personas asociadas de las que se dispone de información técnica/académica, desagregado por sexo. % de representación de socias y socios en el mapa de talento de la AEVTJ sobre el total de la base asociativa.		

MEDIDA 06	Consolidación de la participación telemática y garantía de la desconexión digital.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar, retener y poner en valor el talento, la formación técnica y la experiencia profesional o voluntaria de las personas asociadas, facilitando una adscripción equitativa de socias y socios a las distintas Vocalías y proyectos de la AEVTJ.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación e implantación de un sistema o formulario cualitativo de recogida de información sobre la formación académica, competencias técnicas y áreas de especialización (psicología, derecho, trabajo social, comunicación, etc.) de la base asociativa actual y de las nuevas incorporaciones, desagregado por sexo. Esta herramienta permitirá identificar el potencial técnico de la entidad con perspectiva de género, promoviendo que las socias puedan liderar e intervenir en áreas clave y evitando que se invisibilice su perfil técnico o se las relegue a tareas de apoyo meramente administrativo. Metodología y despliegue: Se realizarán campañas de actualización de datos de forma periódica dirigidas a toda la base social, comenzando por las personas activas en las distintas Vocalías y extendiéndolo gradualmente a todo el voluntariado.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa y voluntariado de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación y puesta en marcha del registro/formulario de perfil asociativo y talento (<i>Sí / No</i>). N.º de personas asociadas de las que se dispone de información técnica/académica, desagregado por sexo. % de representación de socias y socios en el mapa de talento de la AEVTJ sobre el total de la base asociativa.		

EJE 2: CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN, SALUD PSICOSOCIAL Y BIENESTAR ASOCIATIVO

MEDIDA 06	Consolidación de la participación telemática y garantía de la desconexión digital.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la participación a distancia mediante herramientas digitales para facilitar la concatenación de la vida asociativa con la personal, estableciendo pautas claras de desconexión digital interna que protejan el tiempo de descanso de las personas voluntarias y del equipo de gestión (Junta Directiva y Vocalías)		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La medida contempla: Flexibilidad y participación remota: Facilitar el uso de vías telemáticas accesibles para la asistencia a asambleas, reuniones de Vocalías y formaciones internas. Guía de desconexión digital en el voluntariado: Establecer franjas horarias recomendadas para el envío de comunicaciones no urgentes, promoviendo el uso de envíos programados fuera del horario habitual y evitando la exigencia de respuesta inmediata fuera de los compromisos acordados. Cuidado del voluntariado de atención directa: Definir turnos claros de guardia/atención para evitar que las notificaciones de mensajería o casos complejos irrumpen en el tiempo personal de las socias y socios.		
GRUPO DESTINATARIO	Voluntariado, Vocalías y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales y herramientas digitales institucionales (plataforma de videoconferencia, correo de la entidad y canales oficiales).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de reuniones, asambleas o actividades formativas ofrecidas con modalidad telemática o híbrida. Inclusión de pautas de desconexión digital en la recepción y acogida de las nuevas personas voluntarias (Sí / No). Evaluación anual del nivel de satisfacción con la conciliación asociativa y el respeto a la desconexión digital (Sí / No).		

MEDIDA 07	Incorporar la perspectiva de género en el análisis de las cargas de trabajo asociativo y en la prevención del desgaste emocional (<i>burnout</i>) y trauma vicario, considerando la alta exigencia psicológica que supone la atención a víctimas de grupos coercitivos y el impacto diferenciado que este trabajo de cuidado genera en las socias.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la prevención del bienestar psicosocial.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollo de un programa de análisis, contención y apoyo psicológico interno enfocado en la protección emocional de las personas voluntarias, con especial atención a las áreas de atención directa, intervención familiar y asesoramiento jurídico/psicológico. La medida contempla: Diagnóstico de sobrecarga psicosocial: Evaluación anual del nivel de desgaste emocional y exposición al trauma vicario en el voluntariado, analizando la brecha de género en la asunción de tareas de contención emocional continua. Espacios de desahogo y supervisión de casos: Creación de grupos de apoyo técnico y supervisión periódica para profesionales y voluntariado en primera línea, garantizando un soporte emocional estructurado. Pautas de rotación y límites en la atención: Establecimiento de recomendaciones sobre límites de tiempo y protocolos de rotación en puestos de alta intensidad emocional para prevenir el sesgo de género en la asignación del trabajo asistencial.		
GRUPO DESTINATARIO	Voluntariado, Vocalías y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (profesionales de la psicología voluntaria) y recursos de formación externa si fuera necesario.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual y continua	CALENDARIO	Implementación en el 1.er semestre del plan y seguimiento permanente..
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realización del análisis anual sobre desgaste emocional y trauma vicario en la atención a víctimas (<i>Sí / No</i>). N.º de espacios de supervisión o desahogo emocional celebrados a lo largo del año. N.º de personas voluntarias participantes en las sesiones de supervisión y cuidado, desagregadas por sexo. Elaboración de recomendaciones de rotación y autocuidado con perspectiva de género (<i>Sí / No</i>).		

MEDIDA 08	Inclusión de la variable sexo en la evaluación de riesgos psicosociales.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la prevención del bienestar psicosocial.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporación sistemática de la variable sexo en el diseño, aplicación y análisis de las herramientas de evaluación de riesgos psicosociales en la AEVTJ (cuestionarios, encuestas de clima interno o grupos de discusión sobre carga voluntaria). La medida contempla: Desagregación y análisis diferenciado: Analizar los resultados de la evaluación psicosocial diferenciando las respuestas de socias y socios para detectar desigualdades en la percepción del estrés, la sobrecarga emocional, el reconocimiento asociativo o la conciliación. Identificación de factores de riesgo con sesgo de género: Evaluar aspectos específicos como el impacto del doble rol (cuidados familiares y trabajo asociativo), la exigencia de contención emocional en la atención a víctimas o la exposición al conflicto. Planes de acción específicos: Diseñar e implantar medidas correctoras adaptadas cuando los resultados reflejen un impacto o vulnerabilidad psicosocial superior en uno de los sexos.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, Vocalías y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual con seguimiento periódico.	CALENDARIO	1.er semestre del periodo de evaluación psicosocial y revisión anual durante la vigencia del Plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Inclusión de la variable sexo en las herramientas y cuestionarios de evaluación psicosocial (<i>Sí/ No</i>). Elaboración del informe de análisis de riesgos psicosociales desagregado por sexo (<i>Sí/ No</i>). N.º de factores de riesgo psicosocial con sesgo de género identificados. N.º de medidas correctoras o preventivas propuestas e implantadas a partir del análisis.		

MEDIDA 09	Integrar el bienestar, la seguridad emocional y el cuidado mutuo en la cultura de la AEVTJ mediante una Política de Entidad Saludable, fijando objetivos claros de salud asociativa, espacios de descompresión emocional y entornos de participación seguros para toda la base social.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la prevención del bienestar psicosocial.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño, formalización e implantación de una Política de Entidad Saludable que establezca un marco estratégico de prevención, seguridad emocional y sostenibilidad del compromiso voluntario en la AEVTJ, velando por que los entornos de trabajo e interacción estén libres de dinámicas desproporcionadas de estrés o desgaste. La medida contempla: Declaración e implantación de la política: Redacción de una carta de compromiso asociativo por el bienestar psicosocial con enfoque de género, aprobada por la Junta Directiva. Espacios de descompresión emocional: Habilitación de encuentros periódicos (presenciales o telemáticos) para el desahogo, el intercambio de vivencias y el procesamiento de la carga afectiva derivada de la atención a víctimas. Entornos de participación seguros: Protocolización de pautas de comunicación respetuosa, escucha activa y apoyo mutuo para evitar situaciones de aislamiento o sobreexposición individual en la toma de decisiones complejas.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, coordinaciones de Vocalías y miembros de la Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva, Comisión de Seguimiento y profesionales voluntarias de la psicología/intervención social).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación y difusión de la Política de Entidad Saludable con perspectiva de género (<i>Sí / No</i>). N.º de espacios de descompresión emocional y cuidado mutuo realizados a lo largo del ejercicio. N.º y % de personas asociadas que participan en las dinámicas de bienestar emocional, desagregado por sexo. Evaluación del grado de satisfacción y percepción de entorno seguro mediante consulta anual a la base asociativa (<i>Sí / No</i>).		

MEDIDA 10	Elaboración de programas de gestión emocional para todo el voluntariado que incluya una perspectiva de género (aspectos psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promoción de la salud integral y el cuidado mutuo en la estrategia asociativa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y desarrollo de itinerarios formativos y talleres prácticos de gestión emocional dirigidos al voluntariado de la AEVTJ, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en la gestión del impacto psicosocial. La medida contempla: Módulos de gestión del estrés y autocuidado: Técnicas para la regulación emocional y la prevención del agotamiento, abordando cómo la socialización de género influye en la asunción de roles de cuidado desmedidos o la dificultad para poner límites. Refuerzo de la autoestima y asertividad: Dinámicas para potenciar la autoconfianza, el empoderamiento y la comunicación asertiva de las socias en la toma de decisiones y gestión de conflictos. Desarrollo de competencias transversales: Capacitación en resiliencia, trabajo en equipo y gestión de situaciones de alta exigencia emocional derivadas del contacto con víctimas y familiares.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad del equipo de voluntariado, coordinaciones de Vocalías y miembros de la Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (profesionales de la psicología y formación voluntaria de la entidad).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual / Continua.	CALENDARIO	Planificación en el 1.er semestre de cada año y ejecución continua.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de talleres o acciones formativas realizadas sobre gestión emocional y desarrollo de competencias con perspectiva de género. N.º de personas participantes en las actividades formativas, desagregado por sexo y Vocalía. Grado de satisfacción del voluntariado con los programas de gestión emocional (<i>puntuación media / encuesta</i>). Elaboración de material o guía de apoyo sobre autocuidado e inteligencia emocional asociativa (<i>Sí / No</i>).		

EJE 3: ACCESO A LA GESTIÓN, ELECCIÓN DE CARGOS Y ADSCRIPCIÓN A VOCALÍAS

MEDIDA 11	Mantener y blindar el equilibrio de género en los órganos de máxima decisión (Junta Directiva), asegurando que los procesos de renovación o candidatura garanticen la presencia equitativa de mujeres y hombres en las posiciones de liderazgo institucional.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Consolidación del liderazgo paritario en la gobernanza (prevención de la segregación vertical).		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Establecimiento de pautas de gobernanza y criterios electivos institucionales que aseguren que la Junta Directiva de la AEVTJ mantenga de forma permanente una presencia equilibrada de mujeres y hombres (ningún sexo con una representación inferior al 40% ni superior al 60%), blindando la paridad en la toma de decisiones estratégicas. La medida contempla: Criterios de composición en listas y candidaturas: Incorporar el principio de representación equilibrada o "lista cremallera" en la presentación de candidaturas y convocatorias de renovación de la Junta Directiva. Equilibrio en cargos de máxima representación: Promover que las posiciones ejecutivas y de representación institucional (Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría y Tesorería) mantengan una alternancia o reparto paritario entre socias y socios. Cláusula de motivación en vacantes: En caso de sustituciones o coberturas de vacantes sobrevenidas, se dará prioridad a la incorporación de la persona del sexo subrepresentado para mantener la proporción paritaria del órgano directivo.		
GRUPO DESTINATARIO	Junta Directiva actual, candidaturas a la gobernanza de la entidad y Asamblea General de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Continua / En cada proceso electivo o de renovación.	CALENDARIO	Durante toda la vigencia del Plan y coordinada con las convocatorias de la Asamblea General.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Mantenimiento del porcentaje de paridad (40%-60%) en la Junta Directiva en cada ejercicio (Sí / No). Distribución por sexo en las posiciones ejecutivas (Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría y Tesorería). N.º y % de candidaturas paritarias presentadas en los procesos de renovación directiva. Inclusión de la cláusula de equilibrio de género en el reglamento interno o protocolo electoral de la AEVTJ (Sí / No).		

MEDIDA 12	Asegurar la máxima transparencia, accesibilidad y no discriminación por razón de sexo en las convocatorias internas para sumarse a los equipos de trabajo de la AEVTJ, facilitando que tanto socias como socios puedan optar libremente a cualquier área o Vocalía.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantía de igualdad de oportunidades en la incorporación de personas voluntarias.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Protocolización y estandarización de los canales y criterios de difusión para las convocatorias de incorporación a las diferentes Vocalías, proyectos y comisiones de trabajo de la AEVTJ, asegurando la equidad de acceso y eliminando cualquier barrera o sesgo de género. La medida contempla: Convocatorias públicas y transparentes: Difusión abierta a toda la base social de los puestos vacantes, roles o necesidades de colaboración, detallando con claridad los perfiles técnicos requeridos, las funciones a desempeñar y la dedicación esperada. Lenguaje e imagen inclusivos: Elaboración de las convocatorias mediante un lenguaje neutro y representativo que anime explícitamente la participación del sexo subrepresentado en cada área específica. Criterios objetivos de selección e incorporación: Definición de pautas objetivas basadas en la idoneidad, disponibilidad y formación, evitando asignaciones informales o sesgadas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la base asociativa voluntaria que desee participar en los equipos de trabajo de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (canales institucionales de comunicación, correo corporativo y web).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Continua / en cada proceso de captación o renovación de equipos.	CALENDARIO	Aplicación permanente durante la vigencia del Plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de convocatorias internas de voluntariado publicadas siguiendo el protocolo transparente e inclusivo. N.º de solicitudes de incorporación recibidas, desagregadas por sexo y vocalía/área solicitada. N.º y % de personas finalmente incorporadas a los equipos de trabajo, desagregado por sexo. Publicación formal de criterios de acogida y adscripción al voluntariado en los canales internos (Sí / No).		

MEDIDA 13	Fomentar una participación equilibrada de socias y socios en todas las comisiones, departamentos y grupos de trabajo de la entidad, impulsando la presencia del sexo subrepresentado en áreas históricamente monogéneras.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integración de la perspectiva de género en la conformación de Vocalías y equipos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Implementación de acciones proactivas de dinamización y equilibrio asociativo para diversificar la composición de los grupos de trabajo, comisiones técnicas y Vocalías de la AEVTJ, eliminando de forma progresiva la concentración de un solo sexo en áreas operativas específicas. La medida contempla: Acciones de atracción dirigidas al sexo subrepresentado: Diseñar campañas y llamamientos específicos orientados a incentivar la incorporación de socias en Vocalías con mayor presencia masculina (p. ej., tecnología o representación institucional) y de socios en áreas tradicionalmente feminizadas (p. ej., atención psicosocial directa o acogida). Criterios de composición equilibrada en nuevos grupos: Priorizar que las comisiones especiales, mesas de trabajo sobre proyectos puntuales y grupos de crisis o intervención mantengan una presencia equilibrada de socias y socios. Acompañamiento y mentoría asociativa: Ofrecer espacios de acogida y acompañamiento por parte de personas con experiencia en la Vocalía para facilitar la adaptación y permanencia de las nuevas incorporaciones del sexo subrepresentado.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, Vocalías, comisiones y grupos de trabajo de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Junta Directiva, Vocalías y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Continua.	CALENDARIO	Aplicación permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º y % de Vocalías, comisiones y grupos de trabajo que presentan una composición equilibrada (40%-60%). N.º de acciones de dinamización o atracción específica realizadas para equilibrar áreas monogéneras. Evolución del % del sexo subrepresentado en las Vocalías identificadas como sesgadas al inicio del Plan. Evaluación anual del grado de diversidad en las comisiones técnicas (Sí / No).		

EJE 4: PROMOCIÓN INTERNA Y FOMENTO DEL LIDERAZGO ASOCIATIVO

MEDIDA 14	Estimular la asunción de nuevos roles de responsabilidad y representación por parte de las mujeres asociadas, facilitando canales y herramientas para su crecimiento en la estructura organizativa de la AEVTJ.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Impulsar la capacitación y el liderazgo activo de las socias.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Puesta en marcha de un itinerario integral de desarrollo directivo, visibilización y empoderamiento asociativo dirigido a las socias de la AEVTJ, diseñado para romper las barreras subjetivas u organizativas que puedan dificultar su paso hacia roles de coordinación, portavocía y representación institucional. La medida contempla: Programa de mentoría asociativa (Mentoring de Igualdad): Establecimiento de relaciones de acompañamiento entre personas con trayectoria en puestos directivos o de coordinación y socias interesadas en asumir responsabilidades directivas o de portavocía. Talleres de empoderamiento y portavocía: Organización de seminarios sobre liderazgo inclusivo, gestión de proyectos, negociación asociativa, intervención ante medios de comunicación y portavocía institucional. Mecanismos de visibilización interna y externa: Promover de forma activa la participación de socias como ponentes, representantes institucionales y portavoces de la AEVTJ en congresos, medios y jornadas técnicas sobre persuasión coercitiva y sectas.		
GRUPO DESTINATARIO	Socias voluntarias con interés en asumir responsabilidades.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Junta Directiva, profesionales de la comunicación/liderazgo) y plataformas telemáticas.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Anual / Continua	CALENDARIO	Planificación en el 1.er semestre de cada año y desarrollo continuo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de talleres y jornadas de liderazgo y portavocía celebradas. N.º de socias participantes en las acciones de capacitación y programas de mentoría. N.º de intervenciones públicas y representaciones institucionales asumidas por mujeres en nombre de la AEVTJ. % de socias capacitadas que pasan a asumir roles de coordinación o vocalía durante el periodo evaluado.		

MEDIDA 15	Incorporar de forma permanente la perspectiva de género en las pautas y procedimientos normativos que regulen la renovación de cargos y el relevo generacional o coordinado en los órganos de la asociación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la renovación de la estructura de la AEVTJ.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión, adaptación y protocolización de la normativa interna, estatutos y procedimientos que regulan el relevo de cargos directivos, Vocalías y representaciones de la entidad, garantizando que los procesos de transición respeten los principios de igualdad de oportunidades y paridad. La medida contempla: Protocolo de relevo ordenado y corresponsable: Diseñar una guía de transición que garantice el traspaso transparente de conocimientos y funciones entre las personas salientes y entrantes, evitando la pérdida de representación de mujeres por falta de acompañamiento en el relevo. Criterios normativos de paridad en los reglamentos: Incorporar cláusulas explícitas en los estatutos o normativas de elección para que los procesos de renovación prioricen el mantenimiento de la composición equilibrada de mujeres y hombres. Planes de sucesión asociativa: Identificar de forma anticipada socias y socios con perfil para asumir la sucesión en cargos clave, impulsando un relevo planificado y libre de sesgos de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Junta Directiva, Vocalías, comisiones de trabajo y Asamblea General de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	En cada renovación	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Revisión e inclusión formal de la perspectiva de género en los estatutos o normativa de relevo de cargos (<i>Sí / No</i>). Elaboración de la Guía/Protocolo de relevo ordenado y paritario (<i>Sí / No</i>). N.º de procesos de renovación de cargos o Vocalías ejecutados conforme a las pautas de género y transición transparente. Mantenimiento del equilibrio de género tras los procesos de renovación o sustitución de vacantes efectivas (<i>Sí / No</i>).		

MEDIDA 16	Reconocer, motivar y poner en valor el conocimiento, las competencias y la dedicación de las socias y socios dentro de la entidad, creando un entorno propicio para la permanencia activa y la implicación duradera en la causa asociativa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fidelizar y poner en valor el talento y compromiso voluntario.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e implantación de una estrategia de fidelización y reconocimiento explícito de competencias dirigida a la base asociativa voluntaria de la AEVTJ, visibilizando la contribución de socias y socios y previniendo el abandono o el desgaste en el compromiso asociativo. La medida contempla: Mecanismos de reconocimiento con perspectiva de género: Creación de espacios o campañas de visibilización interna y externa (boletines, eventos asociativos, web) que pongan en valor los logros colectivos e individuales, prestando especial atención al reconocimiento de las tareas invisibles o de gestión continua asumidas por las socias. Espacios de escucha y valoración del clima asociativo: Realización de consultas periódicas sobre motivación, expectativas y nivel de satisfacción del voluntariado para adaptar la dinámica asociativa a sus necesidades personales y profesionales.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, y órganos de gestión.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Junta Directiva y comunicación interna) y canales de difusión institucionales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Planificación de la estrategia el 2.º semestre del primer año y ejecución permanente durante la vigencia del Plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación e implantación del protocolo de acreditación de competencias e hitos de voluntariado (<i>Sí / No</i>). N.º de certificados o acreditaciones emitidas a la base asociativa voluntaria, desagregado por sexo. N.º de acciones o publicaciones de reconocimiento público e interno realizadas a lo largo del ejercicio. Tasa de retención e índice de permanencia del voluntariado tras la aplicación de las medidas de fidelización (<i>desagregado por sexo</i>).		

EJE 5: FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

MEDIDA 17	Desarrollar un catálogo formativo especializado que integre la perspectiva de género con el análisis del trauma sectario, puesto a disposición de toda la base asociativa, el voluntariado y el equipo de gestión de la AEVTJ.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Diseñar un Plan de Formación Continua en Igualdad y Grupos Coercitivos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño, elaboración y puesta en marcha de un programa formativo estructurado e itinerante que combine el análisis de la persuasión coercitiva y el trauma vicario con el enfoque de género, garantizando que el voluntariado y los órganos de gestión adquieran competencias específicas para la atención, sensibilización e intervención. La medida contempla: Módulos de formación técnica especializada: Creación de contenidos formativos sobre el impacto diferencial de los abusos grupales coercitivos en mujeres y hombres, violencia de género en entornos sectarios, intervención en crisis e indemnidad psicológica. Formatos flexibles e inclusivos: Impartición de cursos, píldoras formativas y seminarios telemáticos o grabados para garantizar que el voluntariado pueda acceder a la formación de manera asíncrona y compatible con su vida personal. Capacitación para la gestión asociativa: Talleres transversales dirigidos a responsables de Vocalías e integrantes de la Junta Directiva sobre gestión de equipos inclusivos, liderazgo paritario y resolución de conflictos.		
GRUPO DESTINATARIO	Base asociativa voluntaria, Vocalías, equipo de atención técnica y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (comisión formativa y profesionales de la AEVTJ) y campus/plataforma telemática de formación.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Anual / continua	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Elaboración y publicación del Catálogo Formativo Especializado con perspectiva de género (<i>Sí / No</i>). N.º de cursos, talleres y seminarios web celebrados durante el ejercicio. N.º de personas formadas, desagregado por sexo y puesto/Vocalía dentro de la AEVTJ. Grado de satisfacción y utilidad percibida de las acciones formativas (<i>puntuación media mediante encuestas de evaluación</i>).		

MEDIDA 18	Proporcionar formación específica en igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista, prevención del acoso y atención con perspectiva de género a las personas que integran la Junta Directiva y las distintas Vocalías (especialmente en áreas de atención directa como <i>Soporte Psicológico</i> y <i>Departamento Legal</i>).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Capacitación técnica del equipo de gestión y responsables de Vocalías.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollo e impartición de un programa formativo para la Junta directiva y Vocalías, especialmente Soporte Psicológico y Asesoramiento Legal), centrado en la integración de la perspectiva de género en la gestión asociativa y en la intervención con víctimas de abuso coercitivo. La medida contempla: Formación en atención con perspectiva de género: Pautas para la primera acogida y asesoramiento técnico/legal sin reproducciones de sesgos de género ni revictimización de las personas afectadas. Uso del lenguaje e imagen no sexista: Capacitación práctica en comunicación inclusiva y clara. Prevención y detección del acoso: Pautas de actuación directa ante conductas de acoso sexual, por razón de sexo o cibernético, dotando a las coordinaciones de herramientas para intervenir de forma rápida y rigurosa.		
GRUPO DESTINATARIO	Integrantes de la Junta Directiva, coordinaciones de Vocalías, equipo del Soporte Psicológico, Departamento Legal y voluntariado en atención directa.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (profesionales especializadas/os en igualdad y legal) y materiales en soporte digital.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Vocalía de Formación / Departamento Legal) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1.er Semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de acciones formativas impartidas en materia de igualdad, prevención del acoso y atención con perspectiva de género. N.º y % de integrantes de la Junta Directiva y Vocalías que han completado la formación (<i>desagregado por sexo</i>). N.º de profesionales y voluntariado de los equipos legal y psicológico capacitados en la materia.		

MEDIDA 19	Impartir talleres y jornadas de sensibilización dirigidos a socias y socios para visibilizar el impacto diferenciado de género que sufren las mujeres durante la pertenencia y tras la salida de los Testigos de Jehová.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilización sobre la dimensión de género en el ostracismo y la salida de sectas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y organización de jornadas, talleres y seminarios monográficos orientados a visibilizar y analizar la vulnerabilidad específica, los mandatos de género y las secuelas psicológicas y sociales que afectan de manera agravada a las mujeres durante su estancia en el grupo y tras iniciar el proceso de salida. La medida contempla: Análisis de la estructura doctrinaria y roles de género: Visibilizar el impacto de las doctrinas sobre sumisión, roles familiares tradicionales, invisibilización de la violencia machista interna y restricciones a la autonomía personal y laboral de las mujeres dentro de la organización. Dimensión de género en el ostracismo (muerte social): Abordar la violencia emocional del aislamiento familiar y comunitario extremo, analizando cómo el corte de redes de apoyo impacta de forma más severa en mujeres con menor autonomía económica o dependientes del entorno familiar. Atención al estigma y custodia familiar: Proporcionar claves para comprender las dificultades añadidas que afrontan las madres en los procesos de ruptura (conflictos sobre la educación de los hijos, presión judicial o acusaciones dentro de la comunidad).		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la base asociativa voluntaria, personas en proceso de salida/recuperación, equipo de atención psicológica y jurídica, e instituciones colaboradoras.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (comisión formativa, ponentes invitadas/os y socias testimoniales) y plataformas de transmisión telemática.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Una jornada monográfica anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de talleres o jornadas monográficas realizadas sobre género, violencia y ostracismo en Testigos de Jehová. N.º de personas asistentes/participantes en las jornadas (<i>desagregado por sexo</i>). Elaboración de informes de conclusiones o materiales de divulgación derivados de los talleres (<i>Sí / No</i>). Grado de satisfacción del alumnado/asistentes mediante cuestionarios de valoración al finalizar la actividad.		

MEDIDA 20	Garantizar el acceso telemático y asíncrono a todas las acciones formativas organizadas por la entidad, facilitando la conciliación de los tiempos personales, familiares y asociativos de las personas participantes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilización sobre la dimensión de género en el ostracismo y la salida de sectas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Digitalización y acondicionamiento de los procesos formativos de la AEVTJ mediante el grabado, almacenamiento y estructuración de las jornadas, talleres y cursos, garantizando su disponibilidad continua a través de una plataforma o repositorio digital de acceso seguro. La medida contempla: Grabación y edición de sesiones: Registrar las actividades formativas y seminarios web en directo para ponerlos a disposición de la base social en diferido. Plataforma/repositorio asíncrono: Crear un espacio virtual de formación (a través de la web asociativa o repositorio interno) donde socias y socios puedan consultar materiales, presentaciones y vídeos en el horario que mejor se adapte a sus responsabilidades. Materiales descargables de síntesis: Elaboración de guías breves, resúmenes en PDF o fichas de lectura rápida de las jornadas sobre género, trauma sectario y apoyo a víctimas, permitiendo un consumo de información ágil.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la base asociativa voluntaria, Vocalías y personas asociadas en proceso de recuperación.		
RECURSOS	Recursos propios / personales y herramientas digitales (espacio web/servidor, plataforma de videoconferencia y licencias de grabación/edición).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Vocalía de Formación / Comunicación e Informática) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante todo el Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación y mantenimiento del repositorio/plataforma formativa asíncrona (Sí / No). % de acciones formativas grabadas y subidas al espacio virtual respecto al total de las celebradas en directo. N.º de visualizaciones o descargas de materiales de la plataforma formativa asíncrona (<i>desagregado por módulo/tema</i>). Valoración del voluntariado sobre la flexibilidad horaria y la conciliación en las encuestas de satisfacción (<i>Sí / No</i>).		

MEDIDA 21	Promover un reparto equitativo del "trabajo de cuidado asociativo" (tareas de gestión, atención a víctimas y organización de eventos) entre mujeres y hombres, evitando que estas responsabilidades recaigan de forma desproporcionada sobre las socias voluntarias por sesgos de género tradicionales.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomento de la formación accesible y flexible.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e implantación de un sistema de corresponsabilidad asociativa para la asignación y rotación de las tareas de gestión interna, acogida, contención emocional a víctimas y logística organizativa, evitando la feminización automática de los roles asistenciales y de sostén en la entidad. La medida contempla: Mapeo y visibilización de la carga de cuidados: Identificar y cuantificar las tareas informales o "invisibles" (atención telefónica primaria, acompañamiento emocional, preparación de eventos, logística técnica) para analizar su distribución por sexo. Criterios de rotación y corresponsabilidad: Establecer pautas de reparto equitativo que incentiven la participación activa de los socios masculinos en áreas de apoyo emocional y de acogida, al tiempo que se diversifica la presencia de socias en áreas de representación técnica o estratégica. Protocolo de reparto equilibrado en eventos: Protocolizar la asignación de roles en la organización de jornadas, asambleas y eventos públicos, garantizando un reparto paritario tanto en la portavocía como en la logística organizativa de apoyo.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, Vocalías y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Junta Directiva y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realización del mapa de distribución del trabajo de cuidado asociativo por sexo (Sí / No). Distribución por sexo en la atención directa y acogida inicial a víctimas (% mujeres / % hombres). Grado de rotación y corresponsabilidad en las tareas logísticas y de sostén en eventos institucionales (Sí / No). N.º de sensibilizaciones/pautas emitidas a las coordinaciones de Vocalías sobre reparto corresponsable de tareas.		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y ASOCIATIVA

MEDIDA 22	Creación de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Habilitación y gestión de un canal de comunicación permanente, accesible y confidencial destinado a recoger propuestas, necesidades detectadas e iniciativas de la base asociativa voluntaria para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional con el compromiso en la AEVTJ. La medida contempla: Habilitación de un formulario digital: Puesta en marcha de un espacio específico en la web de la entidad para el envío de propuestas sobre horarios, formatos de reunión y cuidados. Revisión y categorización de propuestas: Análisis trimestral de las sugerencias recibidas por parte de la Comisión de Seguimiento para evaluar su viabilidad e impacto en la participación. Retorno e implantación de mejoras: Publicación de un resumen de mejoras adoptadas a partir de las aportaciones de las socias y socios (p. ej., ajustes en horarios de asambleas, o mayor flexibilidad telemática).		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa, Vocalías y Junta Directiva.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (herramientas digitales asociativas, correo corporativo y espacio en la web).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Durante toda la vigencia
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Puesta en marcha y difusión del buzón de sugerencias (Sí / No). N.º de sugerencias recibidas a lo largo del ejercicio, desagregadas por temática (horarios, telemática, cuidados, etc.). N.º de medidas de conciliación o flexibilización aprobadas e implantadas a partir de las propuestas del buzón. Inclusión de la valoración del buzón en el informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad (Sí / No).		

MEDIDA 23	Realización de encuestas al conjunto de las personas asociadas para conocer las necesidades reales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y asociativa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño, distribución y análisis de consultas periódicas estructuradas (encuestas anónimas) dirigidas a toda la base asociativa para identificar las barreras, cargas de cuidados y usos del tiempo que condicionan la participación activa de socias y socios en la AEVTJ. La medida contempla: Elaboración del cuestionario con perspectiva de género: Recogida de datos sobre responsabilidades de cuidados (menores, personas dependientes), compatibilidad horaria y carga de trabajo. Análisis desagregado por sexo y roles: Procesamiento de los resultados identificando las diferencias entre mujeres y hombres respecto al tiempo dedicado al voluntariado y los motivos de limitación o abandono temporal de actividades. Diseño del Plan de Ajuste de Tiempos Asociativos: Utilizar los hallazgos para establecer criterios racionales de calendarización (p. ej., evitar horarios nocturnos o fines de semana clave, limitar la duración de las reuniones y concentrar convocatorias).		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria y órganos de gobierno de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (plataforma telemática de encuestas y canales de difusión interna).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Bienal	CALENDARIO	Lanzamiento de la primera encuesta en el 2.º semestre del primer año de vigencia y repetición evaluativa a los 24 meses.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º y % de personas asociadas que responden a la encuesta, desagregado por sexo. Elaboración del informe de diagnóstico sobre tiempos y conciliación con perspectiva de género (Sí/ No). N.º de pautas de reorganización horaria e interacciones telemáticas adaptadas tras los resultados de la encuesta. Presentación de las conclusiones y propuestas ante la Asamblea General o Junta Directiva (Sí/ No).		

MEDIDA 24	Puesta en marcha de campañas o acciones de sensibilización orientadas a promover la corresponsabilidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y difusión de campañas informativas, contenidos divulgativos y acciones de sensibilización interna dirigidas a la base asociativa de la AEVTJ, con el fin de cuestionar los roles de género tradicionales, visibilizar la importancia del reparto equitativo de los cuidados y promover un compromiso asociativo corresponsable. La medida contempla: Lanzamiento de la campaña "Corresponsabilidad en la AEVTJ": Difusión de infografías, píldoras informativas y artículos en los canales internos (boletín, web, redes sociales y grupos de trabajo) que expliquen qué es la corresponsabilidad y por qué es clave para la equidad en el voluntariado. Visibilización del valor del tiempo e invisibilidad de las cargas: Acciones de reflexión para poner en valor el tiempo personal y de cuidados de las socias voluntarias, desmitificando la "disponibilidad absoluta" como requisito de compromiso asociativo. Difusión de buenas prácticas: Publicación de testimonios, recomendaciones breves y pautas para la gestión corresponsable del tiempo dentro de los equipos de trabajo y Vocalías.		
GRUPO DESTINATARIO	Base asociativa, Vocalías y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Vocalía de Comunicación, diseñadores/as voluntarios/as y canales de comunicación interna).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual.	CALENDARIO	Lanzamiento de una campaña al año, coincidiendo con fechas clave como el 8M, y difusión periódica posterior.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de campañas o acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad lanzadas durante el ejercicio. N.º de materiales divulgativos elaborados. Alcance e impacto de las publicaciones en canales internos/redes sociales (visualizaciones, lecturas o interacciones).		

MEDIDA 25	Obligación de respetar el horario establecido de las reuniones internas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Aprobación e implantación de un protocolo de eficacia, puntualidad y racionalización de reuniones para todos los órganos de gobierno, Vocalías y equipos de trabajo de la AEVTJ, diseñado para respetar el tiempo personal y de cuidados de las personas participantes y evitar prolongaciones indebidas que obstaculicen la conciliación. La medida contempla: Fijación de límites temporales: Establecer con antelación la hora exacta de inicio y finalización de cada sesión, recomendando una duración máxima preferente de 60 a 90 minutos por reunión. Orden del día previo y estructurado: Enviar el orden del día y la documentación de lectura con una antelación mínima de 48 horas, evitando reuniones sin objetivos definidos o la improvisación en el debate. Cultura de puntualidad y moderación: Promover que la persona encargada de la moderación garantice el cumplimiento del cronograma, agilice los turnos de palabra y cierre los puntos del día dentro del tiempo estipulado.		
GRUPO DESTINATARIO	Junta Directiva, Vocalías y voluntariado participante en reuniones de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (guía/protocolo de reuniones eficaces en formato digital y moderaciones de reuniones).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación y difusión de la Guía/Protocolo de Reuniones Eficaces y Conciliadoras (Sí / No). % de reuniones que comienzan y finalizan dentro del horario programado (evaluación mediante muestreo o actas). N.º de convocatorias enviadas con el orden del día e información previa dentro del plazo estipulado (>48 h). Grado de satisfacción de las personas participantes sobre la gestión del tiempo en las reuniones (<i>medido en la encuesta periódica de clima asociativo</i>).		

MEDIDA 26	Establecimiento de unos horarios límites de inicio y finalización de las reuniones para asegurar las posibilidades de asistencia a las mismas de todas las personas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito asociativo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Definición e implantación de un marco normativo sobre límites horarios (hora máxima de inicio y hora tope de finalización) para las convocatorias presenciales y telemáticas en la AEVTJ, diseñado para garantizar la igualdad de oportunidades en la asistencia y evitar el abandono de los espacios de decisión por incompatibilidad familiar o de descanso. La medida contempla: Prohibición de reuniones en fines de semana/festivos clave: Limitar las convocatorias en fines de semana únicamente a eventos institucionales previamente planificados (p. ej., Asamblea General anual), evitando reuniones de seguimiento rutinario en días de descanso personal. Cierre automático por límite de tiempo: Establecer que, alcanzada la hora tope prefijada en la convocatoria, la sesión se dará por concluida, pasando los puntos no tratados al orden del día de la siguiente reunión o canalizándose por vía asíncrona.		
GRUPO DESTINATARIO	Junta Directiva, Vocalías, comisiones de trabajo y base asociativa.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (comunicación interna).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Inclusión de la norma de franjas horarias y límites de finalización (Sí / No). N.º de convocatorias realizadas fuera de la franja horaria permitida (objetivo: 0 reuniones ordinarias fuera de plazo). % de reuniones finalizadas a la hora límite estipulada en la convocatoria. Valoración de la efectividad del límite horario por parte de la base asociativa en la encuesta de conciliación.		

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 27	Creación e inclusión de un modelo de denuncia como documento anexo en el propio procedimiento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y aprobación de un modelo de denuncia dentro del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la AEVTJ, estructurado para agilizar la activación de garantías procesales, proteger la confidencialidad y evitar la revictimización de las personas afectadas. La medida contempla: Elaboración de la plantilla tipificada de comunicación / denuncia: Diseñar un modelo accesible que recoja de forma clara la información esencial requerida (identificación opcional o protegida, hechos relatados, fechas, posibles testigos y evidencias aportadas) sin exigencias burocráticas disuasorias. Mecanismo de remisión segura y confidencial: Habilitar un canal directo y cifrado (p. ej., dirección de correo protegida o buzón seguro gestionado por la Comisión de Instructoras/es) para la entrega del formulario modelo. Garantía de acuse de recibo e inicio de actuaciones: Protocolizar la obligatoriedad de emitir un acuse de recibo formal en un plazo máximo de 48-72 horas tras la recepción de la denuncia tipificada, activando de inmediato la fase de investigación cautelar.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa, equipo técnico y órganos de gobierno de la AEVTJ		
RECURSOS	Recursos propios / personales (asesoría jurídica de la entidad, Comisión de Seguimiento y canal de comunicación seguro).		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Instructoras/es del Protocolo de Acoso, Junta Directiva (Departamento Legal) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Aprobación del protocolo en el 2º semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación e inclusión formal del Protocolo de Acoso (Sí / No). Publicación y accesibilidad del formulario modelo en los canales internos/web corporativa de la AEVTJ (Sí / No). % de denuncias o comunicaciones tramitadas utilizando el modelo oficial sobre el total de expedientes iniciados. Emisión sistemática del acuse de recibo en el plazo fijado (<72 h) tras la recepción del modelo formal (Sí / No).		

MEDIDA 28	Establecimiento de sanciones para los casos en los que se producen situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Integración y desarrollo de un régimen disciplinario claro, proporcional y disuasorio en los estatutos y reglamentos internos de la AEVTJ, que defina y regule las consecuencias, sanciones e inhabilitaciones aplicables a cualquier persona de la entidad que incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. La medida contempla: Tipificación de faltas y proporcionalidad: Graduación formal de las conductas (considerando el acoso sexual y por razón de sexo como faltas muy graves) y definición de sanciones graduales que van desde la suspensión cautelar de funciones hasta la expulsión definitiva de la entidad y la pérdida de la condición de persona asociada. Inhabilitación para cargos de responsabilidad: Establecimiento de la inhabilitación inmediata para el ejercicio de roles de Junta Directiva, coordinación de Vocalías o representación institucional a las personas sancionadas por expediente disciplinario firme. Adopción de medidas cautelares y reparación: Habilitación de medidas de protección inmediatas durante la tramitación del expediente (separación de espacios, suspensión temporal de actividades) y el deber de restitución o reparación del daño hacia la persona afectada.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de las personas asociadas, voluntariado y órganos de gobierno de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (asesoría jurídica de la entidad, Comisión Instructora).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Secretaría / Departamento Legal) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continua	CALENDARIO	Aprobación del protocolo en el 2º semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación formal del régimen sancionador de acoso en el Reglamento de Régimen Interior o Estatutos (Sí / No). N.º de expedientes disciplinarios instruidos. N.º y tipo de sanciones/resoluciones aplicadas tras la resolución firme de los expedientes. % de casos donde se aplicaron medidas cautelares inmediatas para la protección de la persona denunciante.		

MEDIDA 29	Establecimiento de fechas de vigencia, revisión y actualización del procedimiento y su comisión instructora.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Definición de las normas de evaluación operativa y renovación periódica tanto del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo como de los miembros que integran su Comisión Instructora. La medida contempla: Fijación de hitos de revisión: Establecer la obligatoriedad de revisiones extraordinarias ante cambios legislativos, reformas estatutarias o deficiencias detectadas tras la instrucción de un expediente. Mecanismo de renovación de la Comisión Instructora: Regular los mandatos de las personas integrantes de la Comisión Instructora garantizando la paridad, la formación previa en la materia y la cobertura inmediata de vacantes por conflicto de interés o baja asociativa. Informe anual de evaluación del procedimiento: Elaboración de una memoria anual anónima de seguimiento sobre el uso del protocolo, tiempos de resolución de expedientes e incidencias detectadas, con el fin de introducir mejoras operativas.		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, Junta Directiva, Comisión de Seguimiento y la totalidad de la base asociativa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos propios / personales (Comisión Instructora, Departamento Legal de la AEVTJ y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, Junta Directiva (Secretaría / Departamento Legal) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y periódica	CALENDARIO	Aprobación en el 2º semestre de 2026 y revisiones anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Establecimiento explícito de las fechas de revisión (Sí / No) N.º de revisiones del Protocolo realizadas. Renovación/confirmación formal de los miembros de la Comisión Instructora según bajas y/o vacantes (Sí / No) Elaboración y presentación de la Memoria Anual de Evaluación del Protocolo de Acoso ante la Junta Directiva o la Asamblea General (Sí / No).		

MEDIDA 30	Eliminación de las referencias que puedan producir dudas o rechazo en las víctimas a la hora de denunciar situaciones de acoso por motivos de mala interpretación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión exhaustiva de la redacción del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo para eliminar terminología ambigua, formulaciones burocráticas disuasorias o cláusulas que puedan inducir a error, culpa o rechazo a la hora de formalizar una denuncia por parte de las víctimas. La medida contempla: Eliminación de conceptos ambiguos o disuasorios: Erradicar expresiones que puedan dar a entender que la víctima debe aportar "pruebas irrefutables" antes de activar el protocolo o que cuestionen su intencionalidad o percepción directa de la agresión. Redacción clara en lenguaje accesible e instructivo: Simplificar la explicación de las etapas procesales, garantizando que quede explícito el principio de presunción de buena fe de la víctima, la confidencialidad absoluta y la exención de repuebas o represalias. Adecuación al perfil psicosocial de las víctimas: Adaptar el tono del texto considerando que muchas socias han atravesado procesos previos de manipulación y persuasión coercitiva, asegurando un marco de contención que no reproduzca dinámicas de culpabilización ni exigencias probatorias desproporcionadas en la fase inicial.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa, víctimas potenciales, equipo técnico de atención y personas encargadas de la instrucción de expedientes en la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Dto. Jurídico, equipo de apoyo psicosocial y Comisión de Seguimiento).		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, Junta Directiva (Departamento Legal) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Auditoría y revisión de la redacción del Protocolo de Acoso completada (Sí / No). Eliminación de cláusulas ambiguas, disuasorias o revictimizantes en el texto definitivo (Sí / No). Valoración sobre la claridad y accesibilidad del procedimiento por parte del equipo técnico y voluntariado en las encuestas de evaluación.		

MEDIDA 31	Realización de acciones de difusión periódicas del procedimiento, incluyendo mención a los canales de denuncia, procedimientos a seguir y personas de referencia; así como recordando la localización del documento para que las personas asociadas puedan acceder al mismo en caso de que sea necesario.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y ejecución de un plan de difusión y comunicación continua del <i>Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo</i> de la AEVTJ, asegurando que toda la base asociativa conozca su existencia, los canales de denuncia confidenciales, los pasos a seguir y la ubicación exacta del documento para su consulta inmediata. La medida contempla: Recordatorios periódicos en canales oficiales: Envío de comunicaciones informativas semestrales (a través del boletín interno, correo masivo a la base social y grupos de coordinación) recordando la política de "Tolerancia Cero" frente al acoso y el enlace de acceso directo al protocolo. Identificación clara de las personas y vías de referencia: Difusión transparente del correo de la Comisión Instructora, garantizando que socias y socios sepan exactamente a quién dirigirse en caso de necesitar asesoramiento o formalizar una queja/denuncia. Integración en el "kit de acogida": Inclusión obligatoria de una síntesis del protocolo y la información de los canales de denuncia en el material que se entrega a cada nueva incorporación asociativa o voluntaria.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la base asociativa y Vocalías.		
RECURSOS	Recursos propios / Personales (Vocalía RSS, Newsletter y Web).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	Permanente
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de comunicaciones y recordatorios masivos emitidos a la base asociativa sobre el Protocolo de Acoso durante el ejercicio. Inclusión del Protocolo de Acoso y sus canales en el "kit de bienvenida" a nuevas socias y socios (<i>Sí / No</i>). Mantenimiento y accesibilidad directa del protocolo y sus anexos en el repositorio digital o web asociativa (<i>Sí / No</i>). Grado de conocimiento del protocolo y sus vías de denuncia por parte de la base social (<i>medido mediante las encuestas periódicas de seguimiento</i>).		

MEDIDA 32	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno asociativo seguro y libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de una formativa dirigida a las personas integrantes de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, garantizando que dispongan de las competencias técnicas, jurídicas y psicosociales necesarias para gestionar las quejas, denuncias e investigaciones con la máxima exhaustividad, neutralidad y rigor. La medida contempla: Capacitación en el marco normativo y procedimiento técnico: Estudio del protocolo interno, la legislación vigente en materia de acoso e igualdad, así como de los estándares sobre práctica de la prueba, presunción de inocencia y garantías procesales. Técnicas de instrucción y toma de declaración sin revictimización: Formación en metodologías de entrevista adaptadas a situaciones de trauma o indefensión, garantizando la protección emocional de las partes. Criterios de valoración del riesgo y resolución de expedientes: Pautas para la evaluación objetiva de indicios, redacción de informes de conclusiones y propuesta de medidas cautelares o disciplinarias proporcionales.		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión Instructora, suplentes y Departamento Legal.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos propios / personales (expertas/os en derecho, perspectiva de género e instrucción de protocolos de acoso) y aula de formación telemática.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y de reciclaje periódico.	CALENDARIO	Puntual y de reciclaje periódico.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realización del curso/taller de formación específica para la Comisión Instructora (<i>Sí/ No</i>). % de personas integrantes de la Comisión Instructora que han completado la formación (objetivo: 100%). N.º de horas lectivas impartidas en materia de instrucción de expediente, trauma y normativa de acoso. Valoración de la calidad de la formación por parte del alumnado mediante cuestionario de evaluación al finalizar el curso.		

MEDIDA 33	Implementar medidas operativas que faciliten la participación de todas las personas asociadas (tanto base social como miembros de la Junta Directiva y Vocalías) mediante horarios flexibles, formatos híbridos en reuniones y calendarios predecibles, asegurando que las cargas de cuidado no supongan una barrera de acceso o exclusión de la vida de la entidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y el activismo voluntario.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Establecimiento de un marco organizativo flexible que adapte la dinámica de la asociación a las necesidades de conciliación de las personas asociadas. Acciones concretas: • Celebración de reuniones en formatos híbridos (presenciales y telemáticas simultáneamente) para reducir tiempos de desplazamiento. • Planificación anual de la agenda de reuniones y asambleas con antelación mínima (calendarios predecibles). • Flexibilización de los horarios de convocatorias y, en caso de eventos presenciales de larga duración o asambleas generales.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la base social de la AEVTJ, con especial atención a las personas asociadas, miembros de la Junta Directiva y Vocalías que asuman responsabilidades de cuidado.		
RECURSOS	Técnicos y materiales: Herramientas de videoconferencia corporativa que soporten reuniones híbridas de calidad. Humanos: Personal de apoyo técnico para la gestión y configuración de las convocatorias telemáticas e híbridas.		
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría, Vocalía de Informática y Junta Directiva		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Continua
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Indicador de participación: Evolución de la tasa de asistencia de personas asociadas con responsabilidades de cuidado a las asambleas y reuniones de órganos de gobierno en comparación con años anteriores. % de reuniones celebradas en formato híbrido Indicador de satisfacción: Puntuación media obtenida en las encuestas de valoración sobre la flexibilidad horaria y la facilidad de conciliación facilitada por la entidad.		

MEDIDA 34	Instaurar protocolos claros para las comunicaciones de gestión y coordinación interna, protegiendo los tiempos de descanso y desconexión de quienes asumen labores directivas o de atención continuada en las vocalías.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Proteger los tiempos de descanso mediante la desconexión asociativa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e impartición de una acción formativa monográfica y cualificada dirigida a las personas integrantes de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, garantizando que dispongan de las competencias técnicas, jurídicas y psicosociales necesarias para gestionar las quejas, denuncias e investigaciones con la máxima exhaustividad, neutralidad y rigor. La medida contempla: Capacitación en el marco normativo y procedimiento técnico: Estudio del protocolo interno, la legislación vigente en materia de acoso e igualdad, así como de los estándares sobre práctica de la prueba, presunción de inocencia y garantías procesales. Técnicas de instrucción y toma de declaración sin revictimización: Formación en metodologías de entrevista clínica/jurídica adaptadas a situaciones de trauma o indefensión, garantizando la protección emocional de las partes involucradas. Criterios de valoración del riesgo y resolución de expedientes: Pautas para la evaluación objetiva de indicios, redacción de informes de conclusiones y propuesta de medidas cautelares o disciplinarias proporcionales.		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, suplentes designados/as y responsables del área jurídica y de igualdad de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / Externos (expertas/os en derecho laboral, perspectiva de género e instrucción de protocolos de acoso) y aula de formación telemática/presencial.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y de reciclaje periódico	CALENDARIO	2º Semestre 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realización del curso/taller de formación específica para la Comisión Instructora (Sí / No). % de personas integrantes de la Comisión Instructora que han completado la formación (objetivo: 100%). N.º de horas lectivas impartidas en materia de instrucción de expediente, trauma y normativa de acoso. Valoración de la calidad de la formación por parte del alumnado mediante cuestionario de evaluación al finalizar el curso.		

EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 35	Diseñar e implantar instrumentos de acompañamiento, protección y flexibilidad adaptados a las mujeres de la entidad que se encuentren acreditadas como víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer protocolos y medidas específicas de apoyo para socias y voluntarias víctimas de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e implantación de un procedimiento interno confidencial y personalizado de apoyo orientado a socias, voluntarias y miembros de la entidad acreditadas como víctimas de violencia de género, protegiendo su integridad, bienestar emocional y seguridad. La medida contempla: Canal de comunicación ultraconfidencial y persona de referencia: Designación de una figura o comisión de acogida con formación especializada para la recepción confidencial de solicitudes de apoyo y orientación de recursos externos. Medidas de flexibilización y adaptación: Adaptación o suspensión temporal de las tareas de voluntariado y exención justificada de cuotas. Medidas de protección en espacios asociativos: Garantizar la ocultación de sus datos de contacto en directorios internos, así como la adopción de pautas de seguridad e inasistencia en eventos públicos o de visibilidad donde pudiera existir riesgo para su integridad. Coordinación y derivación a redes especializadas: Orientación sobre recursos públicos de atención integral a víctimas, proporcionando acompañamiento sin sustituir a los servicios especializados.		
GRUPO DESTINATARIO	Socias, voluntarias y personal de la AEVTJ que se encuentren acreditadas como víctimas de violencia de género.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (equipo de apoyo psicosocial de la entidad, asesoría jurídica, canal de comunicación cifrado) y coordinación con redes públicas de atención a víctimas.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Aplicación continua
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación e implantación del Protocolo Interno de Acompañamiento y Protección (Sí / No). N.º de solicitudes de adaptación o acompañamiento tramitadas garantizando la estricta confidencialidad. % de casos donde se aplicaron medidas de flexibilización asociativa o protección de datos tras la acreditación. Evaluación anual de satisfacción y adecuación del procedimiento por parte del equipo de apoyo y la Comisión de Seguimiento.		

MEDIDA 36	Realización de acciones de sensibilización a la totalidad de la base asociativa con motivo del 25 de noviembre.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la base asociativa en la prevención y detección de las violencias machistas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y ejecución de un plan anual de acción y concienciación en torno al 25 de noviembre (25N), orientado a movilizar a toda la base asociativa de la AEVTJ, visibilizar las distintas manifestaciones de la violencia de género (física, psicológica, económica, vicaria y digital) y ofrecer pautas para su prevención y detección precoz. La medida contempla: Elaboración y difusión de la Campaña 25N AEVTJ: Creación de materiales divulgativos (infografías, manifiesto institucional, artículos y vídeos breves) para su distribución en canales internos (boletín, web, redes sociales y grupos de trabajo). Organización de un espacio de reflexión/jornada temática: Realización de un taller, mesa redonda o espacio de debate (presencial o telemático) en las semanas previas o posteriores al 25N sobre dinámicas de violencia de género, control coercitivo y recursos de ayuda existentes. Difusión de guías de detección e itinerarios de atención: Publicación de pautas sencillas para identificar señales de alarma en el entorno asociativo o personal, recordando los recursos públicos de atención (como el 016) y los canales internos de protección de la entidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria, equipo técnico, coordinaciones de Vocalías y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Vocalía de Comunicación, canales de difusión telemáticos e instalaciones asociativas).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Planificación: sept. – oct.. Ejecución: noviembre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realización de la campaña anual de sensibilización del 25N (Sí / No). N.º de contenidos divulgativos y materiales elaborados (manifiestos, infografías, publicaciones). N.º de personas participantes en la jornada o taller temático del 25N, desagregado por sexo. Alcance e impacto de la campaña en redes sociales y canales internos (visualizaciones, interacciones o lecturas).		

MEDIDA 37	Impulsar acciones formativas y campañas para mejorar la detección temprana y abordaje de las violencias machistas, visibilizando cómo éstas se cruzan y agravan en los entornos de control sectario.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar en la prevención y detección del machismo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e impartición de un programa formativo y divulgativo especializado, centrado en dotar de herramientas para la identificación precoz de las violencias machistas, analizando minuciosamente su solapamiento y agravamiento en contextos de persuasión coercitiva, manipulación psicológica y aislamiento propios de las estructuras sectarias. La medida contempla: Desarrollo de módulos formativos sobre doble vulnerabilidad: Capacitación sobre cómo las dinámicas patriarcales y de dominación machista se intensifican bajo esquemas de control sectario Talleres prácticos de detección precoz y abordaje: Impartición de sesiones monográficas para capacitar a la base social y personal de atención en la identificación de indicadores no evidentes. Elaboración de material didáctico y guías de intervención: Edición de infografías y documentos de consulta rápida sobre el sesgo de género en la persuasión coercitiva.		
GRUPO DESTINATARIO	Base asociativa, personal de atención directa, equipo técnico de acompañamiento psicosocial y Junta Directiva de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / externos (equipo de psicología y área legal especializada en violencia de género y manipulación coercitiva, aulas telemáticas y materiales divulgativos digitales).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan		
TEMPORALIZACIÓN	Periódica	CALENDARIO	Talleres o acciones formativas durante el 2.º semestre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de talleres y jornadas formativas impartidas sobre violencia de género y control coercitivo durante el ejercicio. N.º de personas asistentes/participantes en las acciones formativas, desagregado por sexo y rol asociativo. Elaboración y distribución de la Guía/Material sobre Violencia Machista en Entornos Sectarios (Sí / No). Grado de satisfacción y aprovechamiento de la formación (evaluado mediante cuestionarios de satisfacción pre y post formación, con objetivo > 8,5/10).		

MEDIDA 38	Elaboración de una encuesta y realización de un estudio que permita conocer la percepción de la comunidad de la AEVTJ sobre la violencia de género y otras violencias machistas, sus actitudes y comportamientos en torno a esta problemática social y establecer acciones al respecto.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Evaluar la percepción y el conocimiento sobre la violencia de género en la comunidad asociativa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño, aplicación y análisis de un estudio sociológico interno mediante encuesta anónima dirigido a toda la comunidad de la AEVTJ, orientado a diagnosticar el grado de sensibilización, la detección de sesgos o mitos, las actitudes y los comportamientos frente a la violencia de género y otras formas de violencia machista. La medida contempla: Elaboración del cuestionario diagnóstico anónimo: Diseño de una herramienta de recogida de datos (formato digital seguro) que evalúe el nivel de información sobre distintas manifestaciones de violencia de género, la identificación de mitos o micromachismos, el conocimiento de los recursos internos/externos y la percepción de seguridad e igualdad dentro de la entidad. Fase de campo y sensibilización para la participación: Lanzamiento de la encuesta con campañas de animación a la respuesta, garantizando la confidencialidad, el anonimato absoluto y la protección de datos personales. Explotación de datos y redacción del Informe de Conclusiones: Análisis estadístico y cualitativo de los resultados (desagregados por sexo, edad y tipo de vinculación asociativa) para extraer prioridades de intervención, adaptar los itinerarios formativos y formular propuestas de mejora operativa en las políticas de igualdad de la entidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa voluntaria.		
RECURSOS	Recursos propios / personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento del Plan y Junta Directiva		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1.er trimestre 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Diseño y validación del cuestionario diagnóstico anónimo sobre violencia de género (Sí / No). % de participación de la comunidad asociativa en la encuesta sobre el censo total convocatorio (objetivo: >35-40%). Elaboración y presentación formal del Informe Final de Resultados y Recomendaciones ante la Junta Directiva y la Asamblea General (Sí / No). N.º de medidas de ajuste o acciones formativas propuestas e incorporadas a la planificación a partir de las conclusiones del estudio.		

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 39	Difusión del Plan de Medidas de Igualdad a la totalidad de la comunidad a través de los mecanismos de difusión interna de la AEVTJ.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir e institucionalizar el compromiso de la AEVTJ con la igualdad efectiva.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y ejecución de una estrategia integral de comunicación interna para la difusión masiva, transparente y accesible del documento completo del Plan de Medidas de Igualdad, asegurando que toda la comunidad asociativa conozca los compromisos asumidos, las medidas aprobadas, los canales de participación y los órganos responsables de su seguimiento. La medida contempla: Publicación en canales oficiales: Alojamiento del documento íntegro del Plan en la página web corporativa, intranet y carpetas compartidas de trabajo asociativo. Comunicación institucional de lanzamiento: Envío de una circular/boletín informativo especial a toda la base social, explicando los ejes clave, objetivos estratégicos e impacto esperado del Plan. Integración en el proceso de bienvenida: Inclusión obligatoria del resumen ejecutivo del Plan de Medidas de Igualdad dentro de la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones a la entidad. Sesión informativa/Presentación abierta: Organización de un seminario web para la presentación oficial del Plan, resolviendo dudas e incentivando la participación activa de la base asociativa en su implantación.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (canales de envío masivo de correo corporativo, espacio de almacenamiento en la web/servidor de la entidad y plataforma para eventos telemáticos).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continuo	CALENDARIO	2.do semestre 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Alojamiento y accesibilidad permanente del Plan completo y su resumen ejecutivo en la web/intranet asociativa (Sí / No). Envío de la comunicación masiva de lanzamiento a la totalidad de la base asociativa (Sí / No). Inclusión del documento del Plan de Igualdad en el kit/dossier de bienvenida para nuevas incorporaciones (Sí / No). N.º de personas asistentes a la sesión informativa de presentación del Plan, desagregado por sexo y rol asociativo.		

MEDIDA 40	Puesta a disposición de manera continua del documento del Plan de Medidas de Igualdad a toda la base asociativa, asegurando la posibilidad de acceso y consulta de este.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir e institucionalizar el compromiso de la AEVTJ con la igualdad efectiva.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Mantenimiento y actualización continua de un espacio digital abierto, visible y permanentemente accesible donde se aloje la versión completa del Plan de Medidas de Igualdad, sus anexos, los informes de seguimiento anuales y los datos de contacto de la Comisión de Seguimiento, garantizando la consulta pública y transparente por parte de cualquier integrante de la entidad. La medida contempla: Creación de un espacio específico de Igualdad en la web/intranet: Alojamiento permanente de la documentación en una sección destacada, de fácil localización y con criterios de accesibilidad universal. Gestión de versiones e informes de seguimiento: Actualización continua del repositorio incorporando los anexos aprobados, las revisiones periódicas y las memorias anuales de evaluación elaboradas por la Comisión de Seguimiento. Canal de consultas directas sobre el Plan: Inclusión de un formulario o dirección de correo electrónico permanente vinculado al repositorio para resolver dudas sobre el contenido del Plan, trasladar sugerencias o solicitar información adicional.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (Vocalía de Comunicación / Informática, servidor corporativo y gestor de contenidos web).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	1.er semestre 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Disponibilidad y operatividad permanente del repositorio del Plan en la plataforma web/intranet (<i>Sí / No</i>). N.º de descargas o visitas registradas en la sección del Plan y sus documentos anexos. Publicación oportuna de los informes anuales de seguimiento en el repositorio digital dentro de los plazos reglamentarios (<i>Sí / No</i>). N.º de consultas o sugerencias recibidas y atendidas a través del canal específico habilitado en el repositorio.		

MEDIDA 41	Consolidar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, proyectándolo en la comunicación interna y en la proyección pública.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Institucionalizar el compromiso de la AEVTJ con la igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Institucionalización de un posicionamiento a favor de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las manifestaciones comunicativas de la AEVTJ, asegurando que los valores de equidad, no discriminación y erradicación de las violencias machistas impregnen la práctica asociativa interna y la representación pública exterior. La medida contempla: Integración en la comunicación e identidad institucional: Incorporación del compromiso con la igualdad de género en la misión, visión y valores de la entidad, así como en notas de prensa, intervenciones en medios de comunicación, ponencias e intervenciones institucionales. Proyección en la interlocución con administraciones y redes asociativas: Exposición de las políticas de igualdad y del enfoque transversal de género de la AEVTJ en mesas de trabajo, redes de entidades del tercer sector, plataformas de apoyo a víctimas y reuniones con administraciones públicas. Alineación de la estrategia en redes sociales y medios digitales: Difusión periódica de posicionamientos, reflexiones y campañas institucionales orientadas a la erradicación de sesgos de género, la visibilización de la mujer en el ámbito asociativo y la concienciación social sobre el impacto de las dinámicas de control coercitivo.		
GRUPO DESTINATARIO	Junta Directiva, equipo de comunicación, base asociativa, medios de comunicación, administraciones públicas y entidades colaboradoras.		
RECURSOS	Recursos propios / personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Continuo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Inclusión explícita del compromiso con la igualdad de género en la web corporativa, memorias anuales y dossier de prensa de la AEVTJ (Sí / No). N.º de comunicaciones públicas, notas de prensa y posicionamientos institucionales que incorporan la perspectiva de género y el compromiso de la entidad. Presencia y visibilidad del enfoque de igualdad en reuniones institucionales, mesas de trabajo y redes asociativas externas (Sí / No). N.º de publicaciones o campañas específicas en redes sociales enfocadas en la igualdad de trato y la sensibilización contra las violencias machistas.		

MEDIDA 42	Puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Institucionalizar el compromiso de la AEVTJ con la igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño, programación y ejecución de un plan anual de acciones de sensibilización y divulgación dirigidas a toda la comunidad de la AEVTJ, con el fin de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, visibilizar y desmontar sesgos de género e inculcar una cultura asociativa fundamentada en la corresponsabilidad y el respeto mutuo. La medida contempla: Celebración de efemérides clave en materia de igualdad: Conmemoración activa e institucional de fechas significativas (p. ej., el 8 de Marzo y el 25 de Noviembre) mediante comunicados, charlas abiertas y material divulgado en canales internos y externos. Talleres y espacios de debate asociativo: Organización de encuentros periódicos para reflexionar sobre corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, brecha de género y el impacto diferenciado de la coerción en las mujeres. Publicación de contenidos y píldoras divulgativas: Elaboración de infografías, breves artículos y recomendaciones de lectura o audiovisuales difundidos periódicamente a través del boletín interno y las redes sociales de la entidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa.		
RECURSOS	Recursos propios / personales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento del Plan.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual / Continua.	CALENDARIO	Aprobación del calendario de campañas de sensibilización en el 1.er trimestre de cada ejercicio
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de campañas institucionales y acciones de sensibilización ejecutadas a lo largo del ejercicio. N.º de manifiestos, comunicados o materiales divulgativos elaborados y difundidos en fechas clave. N.º de participantes en las charlas y talleres de sensibilización, desagregado por sexo y rol asociativo. Valoración del impacto y utilidad de las acciones de sensibilización (<i>medido mediante las encuestas anuales de evaluación del Plan</i>).		

MEDIDA 43	Realización de acciones de sensibilización con motivo del 8 de marzo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Institucionalizar el compromiso de la AEVTJ con la igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Planificación y puesta en marcha de un conjunto de acciones conmemorativas, reivindicativas y divulgativas con motivo del 8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer), destinadas a consolidar la perspectiva de género dentro de la AEVTJ, visibilizar el papel central de las mujeres en el ámbito asociativo y reafirmar la adhesión institucional de la entidad con la igualdad efectiva. La medida contempla: Elaboración del Manifiesto e Identidad 8M de la AEVTJ: Redacción y difusión pública de una declaración institucional que refleje la postura de la entidad sobre los derechos de las mujeres, el empoderamiento asociativo y la erradicación de las discriminaciones específicas que sufren las mujeres en contextos de control coercitivo. Organización de actos o jornadas de reflexión 8M: Realización de una charla, mesa de experiencias o seminario telemático enfocado en la visibilización de las mujeres supervivientes, el liderazgo femenino y la superación de las brechas de género. Difusión de contenidos digitales e historia asociativa: Publicación de campañas en redes sociales y boletín interno que destaquen las aportaciones de las socias y voluntarias en la construcción y consolidación de la AEVTJ.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la base asociativa voluntaria y sociedad en general.		
RECURSOS	Recursos propios / personales (medios de difusión telemáticos, redes sociales corporativas y espacio web).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Planificación en enero y febrero. Ejecución el 8 de marzo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación y publicación formal del Manifiesto del 8M de la AEVTJ (Sí / No). Organización y desarrollo del acto o jornada conmemorativa del 8M (Sí / No). N.º de asistentes a la actividad/jornada del 8M, desagregado por sexo y perfil asociativo. Alcance e impacto de la campaña digital en redes sociales e intranet (n.º de interacciones, lecturas o visualizaciones).		

MEDIDA 44	Generalizar el uso del lenguaje no sexista aprobadas en los nuevos Estatutos en toda la normativa secundaria, actas, comunicados y canales digitales, asegurando que la gráfica y los contenidos audiovisuales visibilicen a mujeres y hombres de forma equitativa y libre de sesgos o roles de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y la representación no estereotipada.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Implementación de las directrices de lenguaje inclusivo y representación equilibrada en toda la producción documental, administrativa y gráfica, extendiendo los criterios aprobados en sus Estatutos al funcionamiento operativo de la entidad. La medida contempla: Revisión y adaptación de la normativa secundaria y administrativa: Adaptación sistemática de reglamentos internos, plantillas formales, actas de reuniones y formularios para asegurar la eliminación del masculino genérico o fórmulas excluyentes. Aplicación de criterios no sexistas en comunicaciones digitales: Uso de lenguaje inclusivo en el sitio web, boletines informativos, redes sociales y comunicaciones electrónicas. Representación gráfica equilibrada: Supervisión del banco de imágenes, cartelería, material didáctico y producciones audiovisuales para garantizar la proyección equitativa de mujeres y hombres.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa.		
RECURSOS	Recursos propios / personales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente.	CALENDARIO	Auditoría y adaptación de materiales secundaria en el 1.er semestre de 2027.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Revisión y adaptación de la normativa secundaria y plantillas administrativas con criterios de lenguaje inclusivo (<i>Sí / No</i>). Cumplimiento de las pautas de lenguaje no sexista e imagen equilibrada en las publicaciones digitales y materiales impresos. N.º de revisiones o correcciones solicitadas/realizadas sobre materiales de difusión para garantizar la ausencia de sesgos o estereotipos. Elaboración o actualización de una Guía Básica/Píldora de Lenguaje Inclusivo para su consulta por parte de las personas con tareas de redacción en la entidad (<i>Sí / No</i>).		

MEDIDA 45	Revisión del lenguaje empleado en el procedimiento para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para evitar usos sexistas del lenguaje.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y la representación no estereotipada.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Auditoría y revisión normativa del texto íntegro del <i>Procedimiento para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo</i> de la AEVTJ, eliminando cualquier uso del masculino genérico, fórmulas androcéntricas o sesgos de lenguaje que puedan generar ambigüedad, invisibilizar a las víctimas o dificultar la interpretación de las conductas tipificadas. La medida contempla: Sustitución de formas genéricas y redacción inclusiva: Reemplazo sistemático del masculino genérico. Clarificación del marco terminológico y conceptual: Asegurar que la definición de las conductas y supuestos de acoso utilice una terminología precisa, con perspectiva de género y libre de estereotipos o juicios de valor. Publicación y sustitución de la versión revisada: Emisión de la versión actualizada del protocolo en los canales oficiales de la entidad para asegurar que el texto de referencia sea 100% inclusivo e inequívoco.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la base asociativa de la AEVTJ.		
RECURSOS	Recursos propios / personales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Departamento Legal / Secretaría) y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Aprobación del Protocolo en el segundo semestre de 2026.	CALENDARIO	Segundo semestre de 2026.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Auditoría de lenguaje finalizada sobre el texto del Protocolo de Acoso (Sí / No). Aprobación de la versión revisada con lenguaje no sexista por parte de la Junta Directiva (Sí / No). Publicación de la nueva versión del protocolo en el repositorio digital (Sí / No).		

MEDIDA 46	Revisión de la página web de la AEVTJ para evitar hacer usos sexistas del lenguaje y utilizar imágenes que no perpetúen estereotipos de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y la representación no estereotipada.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión integral del portal web corporativo de la AEVTJ para corregir posibles usos del masculino genérico, eliminar sesgos sexistas en las expresiones y sustituir aquellas imágenes o recursos gráficos que puedan reproducir estereotipos de género o roles tradicionales. La medida contempla: Auditoría de contenidos textuales en la web: Revisión y corrección de la redacción en las secciones fijas y noticias publicadas en el sitio web para garantizar el empleo sistemático del lenguaje inclusivo y visibilizador. Revisión del banco de imágenes y recursos gráficos: Sustitución de fotografías, ilustraciones e infografías que perpetúen sesgos de género por imágenes inclusivas que representen de manera equilibrada a hombres y mujeres en posiciones de liderazgo, atención, voluntariado y representación técnica. Actualización de formularios y registros de entrada: Adecuación de los formularios de contacto para que utilicen casillas y campos de texto redactados con lenguaje no sexista y con diversidad de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Equipo de comunicación y gestión web de la AEVTJ, así como la totalidad de personas usuarias, socias y visitantes del portal web asociativo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos propios / personales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Comunicación / Informática) y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Continuo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Auditoría de contenidos y recursos gráficos del portal web finalizada (Sí / No). N.º de páginas, secciones o entradas web corregidas para adecuar el lenguaje o la imagen. N.º de imágenes o recursos gráficos sustituidos por alternativas no estereotipadas y con representación equilibrada. Adaptación de los formularios en línea con criterios de lenguaje no sexista (Sí / No).		

MEDIDA 47	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y la representación no estereotipada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Impartición de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y lenguaje inclusivo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e impartición de talleres formativos y pautas prácticas dirigidas al personal técnico, órganos de gobierno y personas que realizan tareas de comunicación, redacción administrativa o atención directa en la AEVTJ, orientados a dotar de recursos comunicativos concretos para aplicar el lenguaje inclusivo y evitar la reproducción de estereotipos de género en todos los soportes de la entidad. La medida contempla: Impartición de talleres teórico-prácticos: Organización de sesiones formativas centradas en alternativas operativas al masculino genérico, comunicación no sexista, accesibilidad lingüística y representación audiovisual equilibrada. Elaboración y entrega de la Guía Práctica de Bolsillo: Distribución de una plantilla o documento resumen de consulta rápida con pautas de redacción no sexista para actas, e-mails, comunicados, boletines y redes sociales. Módulos de capacitación específicos para portavocías: Formación orientada a las personas que asumen la representación institucional de la AEVTJ ante medios de comunicación, redes asociativas y administraciones públicas.		
GRUPO DESTINATARIO	Junta Directiva, Vocalías, comunicación, personal técnico, voluntariado y portavoces de la AEVTJ.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos propios / personales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (Formación / Comunicación) y Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2do semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de talleres formativos impartidos sobre lenguaje no sexista e inclusivo a lo largo del ejercicio. N.º de personas participantes en las acciones formativas, desagregado por sexo, área de trabajo y rol asociativo. Elaboración y difusión de la Guía Práctica entre el personal de la entidad (Sí / No). Grado de satisfacción y aprovechamiento de la formación (evaluado mediante cuestionarios de satisfacción pre y post formación, con objetivo > 8,5/10).		

MEDIDA 48	Visibilizar y defender los derechos del colectivo LGTBIQ+, creando un entorno asociativo de plena inclusión, libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, y atendiendo la especial vulnerabilidad que estas personas sufren al salir de grupos coercitivos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Proyectar el compromiso explícito con la diversidad y la igualdad del colectivo LGTBIQ+.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollo de un marco de actuación institucional y psicosocial adaptado a las necesidades específicas del colectivo LGTBIQ+, asegurando la no discriminación, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y de género, y abordando el impacto traumático particular derivado de la pertenencia y salida de estructuras sectarias. La medida contempla: Creación de un espacio/protocolo de acogida LGTBIQ+ seguro e inclusivo: Establecimiento de pautas de atención para evitar la rerevictimización, respetando la identidad de género y el uso del nombre sentido en los registros internos. Acciones de visibilización y conmemoración de efemérides: Adhesión institucional y difusión de comunicados en fechas señaladas, visibilizando la realidad de las víctimas LGTBIQ+ de grupos coercitivos. Atención a la vulnerabilidad específica post-secta: Capacitación del equipo de acompañamiento psicosocial en las secuelas específicas que sufren las personas LGTBIQ+ vulneradas en sectas y coordinación con redes y recursos especializados LGTBIQ+.		
GRUPO DESTINATARIO	Base asociativa perteniente al colectivo LGTBIQ+.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos propios / externos (equipo psicosocial, material divulgativo y colaboración con entidades LGTBIQ+).		
PERSONAS RESPONSABLES	Junta Directiva (vocalía LGTBIQ+) y Comisión de Seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIO	Aprobación de las pautas LGTBIQ+ en el 1.er semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación e implantación del/protocolo LGTBIQ+ (Sí / No). N.º de campañas o comunicaciones institucionales de visibilización del colectivo LGTBIQ+ realizadas al año. N.º de personas LGTBIQ+ atendidas o acompañadas en su proceso de integración asociativa con plena garantía de confidencialidad y respeto a su identidad. Establecimiento de vías de alianza/coordinación con organizaciones y recursos especializados LGTBIQ+ (Sí / No).		

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2026		2027		2028		2029		2030
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.	Garantizar que las responsabilidades, tareas y cargas de trabajo asumidas por las socias y socios en las distintas Vocalías se adecúen de forma clara a sus competencias, capacidades e intereses, evitando sesgos de género en la asignación de roles.									
2.	Promover una composición paritaria y diversa en todos los departamentos de trabajo de la AEVTJ, reduciendo la presencia de áreas o vocalías exclusivamente monogéneras (<i>segregación horizontal</i>).									
3.	Asegurar la sostenibilidad de la paridad absoluta alcanzada en la Junta Directiva y Vocalías, garantizando el acceso equitativo de las socias a los puestos de representación y toma de decisiones (<i>prevención de la segregación vertical</i>).									
4.	Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a los puestos de responsabilidad y al equipo directivo.									
5.	Favorecer el desarrollo personal, el empoderamiento y la permanencia del talento voluntario de las socias dentro de la estructura organizativa de la AEVTJ, proporcionando espacios seguros, valiosos y de crecimiento mutuo.									
6.	Consolidación de la participación telemática y garantía de la desconexión digital.									
7.	Incorporar la perspectiva de género en el análisis de las cargas de trabajo asociativo y en la prevención del desgaste emocional (<i>burnout</i>) y trauma vicario, considerando la alta exigencia psicológica que supone la atención a víctimas de grupos coercitivos y el impacto diferenciado que este trabajo de cuidado genera en las socias.									
8.	Inclusión de la variable sexo en la evaluación de riesgos psicosociales.									
9.	Integrar el bienestar, la seguridad emocional y el cuidado mutuo en la cultura de la AEVTJ mediante una Política de Entidad Saludable, fijando objetivos claros de salud asociativa,									

	espacios de descompresión emocional y entornos de participación seguros para toda la base social.									
10.	Elaboración de programas de gestión emocional para todo el voluntariado que incluya una perspectiva de género (aspectos psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales).									
11.	Mantener y blindar el equilibrio de género en los órganos de máxima decisión (Junta Directiva), asegurando que los procesos de renovación o candidatura garanticen la presencia equitativa de mujeres y hombres en las posiciones de liderazgo institucional.									
12.	Asegurar la máxima transparencia, accesibilidad y no discriminación por razón de sexo en las convocatorias internas para sumarse a los equipos de trabajo de la AEVTJ, facilitando que tanto socias como socios puedan optar libremente a cualquier área o Vocalía.									
13.	Fomentar una participación equilibrada de socias y socios en todas las comisiones, departamentos y grupos de trabajo de la entidad, impulsando la presencia del sexo subrepresentado en áreas históricamente monogéneras.									
14.	Estimular la asunción de nuevos roles de responsabilidad y representación por parte de las mujeres asociadas, facilitando canales y herramientas para su crecimiento en la estructura organizativa de la AEVTJ.									
15.	Incorporar de forma permanente la perspectiva de género en las pautas y procedimientos normativos que regulen la renovación de cargos y el relevo generacional o coordinado en los órganos de la asociación.									
16.	Reconocer, motivar y poner en valor el conocimiento, las competencias y la dedicación de las socias y socios dentro de la entidad, creando un entorno propicio para la permanencia activa y la implicación duradera en la causa asociativa.									
17.	Desarrollar un catálogo formativo especializado que integre la perspectiva de género con el análisis del trauma sectario, puesto a disposición de toda la base asociativa, el voluntariado y el equipo de gestión de la AEVTJ.									
18.	Proporcionar formación específica en igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista, prevención del acoso y atención con perspectiva de género a las personas que integran la									

	Junta Directiva y las distintas Vocalías (especialmente en áreas de atención directa como <i>Soporte Psicológico y Departamento Legal</i>).								
19.	Impartir talleres y jornadas de sensibilización dirigidos a socias y socios para visibilizar el impacto diferenciado de género que sufren las mujeres durante la pertenencia y tras la salida de los Testigos de Jehová.								
20.	Garantizar el acceso telemático y asíncrono a todas las acciones formativas organizadas por la entidad, facilitando la conciliación de los tiempos personales, familiares y asociativos de las personas participantes.								
21.	Promover un reparto equitativo del "trabajo de cuidado asociativo" (tareas de gestión, atención a víctimas y organización de eventos) entre mujeres y hombres, evitando que estas responsabilidades recaigan de forma desproporcionada sobre las socias voluntarias por sesgos de género tradicionales.								
22.	Creación de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.								
23.	Realización de encuestas al conjunto de las personas asociadas para conocer las necesidades reales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y asociativa.								
24.	Puesta en marcha de campañas o acciones de sensibilización orientadas a promover la corresponsabilidad.								
25.	Obligación de respetar el horario establecido de las reuniones internas.								
26.	Establecimiento de unos horarios límites de inicio y finalización de las reuniones para asegurar las posibilidades de asistencia a las mismas de todas las personas.								
27.	Creación e inclusión de un modelo de denuncia como documento anexo en el propio procedimiento.								
28.	Establecimiento de sanciones para los casos en los que se producen situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.								
29.	Establecimiento de fechas de vigencia, revisión y actualización del procedimiento y su comisión instructora.								

30.	Eliminación de las referencias que puedan producir dudas o rechazo en las víctimas a la hora de denunciar situaciones de acoso por motivos de mala interpretación.								
31.	Realización de acciones de difusión periódicas del procedimiento, incluyendo mención a los canales de denuncia, procedimientos a seguir y personas de referencia; así como recordando la localización del documento para que las personas asociadas puedan acceder al mismo en caso de que sea necesario.								
32.	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora.								
33.	Implementar medidas operativas que faciliten la participación de todas las personas asociadas (tanto base social como miembros de la Junta Directiva y Vocalías) mediante horarios flexibles, formatos híbridos en reuniones y calendarios predecibles, asegurando que las cargas de cuidado no supongan una barrera de acceso o exclusión de la vida de la entidad.								
34.	Instaurar protocolos claros para las comunicaciones de gestión y coordinación interna, protegiendo los tiempos de descanso y desconexión de quienes asumen labores directivas o de atención continuada en las vocalías.								
35.	Diseñar e implantar instrumentos de acompañamiento, protección y flexibilidad adaptados a las mujeres de la entidad que se encuentren acreditadas como víctimas de violencia de género.								
36.	Realización de acciones de sensibilización a la totalidad de la base asociativa con motivo del 25 de noviembre.								
37.	Impulsar acciones formativas y campañas para mejorar la detección temprana y abordaje de las violencias machistas, visibilizando cómo éstas se cruzan y agravan en los entornos de control sectario.								
38.	Elaboración de una encuesta y realización de un estudio que permita conocer la percepción de la comunidad de la AEVTJ sobre la violencia de género y otras violencias machistas, sus actitudes y comportamientos en torno a esta problemática social y establecer acciones al respecto.								
39.	Difusión del Plan de Medidas de Igualdad a la totalidad de la comunidad a través de los mecanismos de difusión interna de la AEVTJ.								

40.	Puesta a disposición de manera continua del documento del Plan de Medidas de Igualdad a toda la base asociativa, asegurando la posibilidad de acceso y consulta de este.								
41.	Consolidar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, proyectándolo en la comunicación interna y en la proyección pública.								
42.	Puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.								
43.	Realización de acciones de sensibilización con motivo del 8 de marzo.								
44.	Generalizar el uso del lenguaje no sexista aprobadas en los nuevos Estatutos en toda la normativa secundaria, actas, comunicados y canales digitales, asegurando que la gráfica y los contenidos audiovisuales visibilicen a mujeres y hombres de forma equitativa y libre de sesgos o roles de género.								
45.	Revisión del lenguaje empleado en el procedimiento para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para evitar usos sexistas del lenguaje.								
46.	Revisión de la página web de la AEVTJ para evitar hacer usos sexistas del lenguaje y utilizar imágenes que no perpetúen estereotipos de género.								
47.	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y la representación no estereotipada.								
48.	Visibilizar y defender los derechos del colectivo LGTBIQ+, creando un entorno asociativo de plena inclusión, libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, y atendiendo la especial vulnerabilidad que estas personas sufren al salir de grupos coercitivos.								
SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS									

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el Plan de Medidas de Igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la entidad elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del Plan de Medidas de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la composición orgánica de la entidad, sus métodos de trabajo, u organización, o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Medidas de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Medidas de Igualdad, en la medida necesaria.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la base asociativa para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos previstos reglamentariamente en los Estatutos.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Medidas de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA AEVTJ
Samuel Ferrando Díaz	Presidencia
Abigail Aleu Fernández	Abogada
Paola Salamanca Giraldo	Abogada
Diego Llaneza	Voluntario Comisión

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Medidas de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Medidas de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Medidas de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Medidas de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Medidas de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la AEVTJ con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual de la AEVTJ y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Medidas de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 14 de octubre de 2026