



Comisión General de Justicia y Paz

Plan de igualdad

Año 2024



JUSTICIA Y PAZ
COMISIÓN GENERAL DE ESPAÑA

Rafael de Riego, 16, 3º dcha. • 28045 Madrid

Tel. (+34) 91 506 18 28

Correo-e: juspax@juspax-es.org

<http://www.iuspax-es.org>

1. Presentación de la entidad
2. Marco legal Plan de igualdad
 - ¿Qué es un Plan de igualdad?
 - ¿Cuál es el fin de un Plan de Igualdad?
 - Compromiso de la CGJP con la igualdad
3. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad
4. Diagnóstico de la situación
 - Análisis cuantitativo
 - Análisis cualitativo
5. Definición de objetivos, medidas e indicadores que fomentan la igualdad
6. Ejes de actuación
7. Aspectos a mejorar
8. Objetivos 2019-2024
9. Seguimiento y evaluación



JUSTICIA Y PAZ

Presentación de la entidad

La Comisión General de Justicia y Paz (CGJP) es una entidad católica sin fines lucrativos, de carácter social, que fue constituida en España en 1968 por la Conferencia Episcopal Española. Justicia y Paz fue fundada por Pablo VI en 1967, como fruto del Concilio Vaticano II, y está extendida por todo el mundo. Tiene como referente al Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral, ya que el Pontificio Consejo de Justicia y Paz fue integrado en él desde 2018.

Su misión es la difusión de la Doctrina social de la Iglesia, la defensa y promoción de los derechos humanos y de los pueblos, la justicia social, la paz, la solidaridad y el cuidado del medioambiente. Todo ello desde postulados cristianos, respetando la dignidad inviolable de cada ser humano, su libertad e igualdad con respecto a otros y la opción necesaria a favor de las personas empobrecidas de la tierra.

La CGJP es miembro de la Conferencia de Comisiones Justicia y Paz de Europa. Dicha conferencia tiene reconocido estatuto participativo ante el Consejo de Europa. Es asimismo, miembro de la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos - España, con estatuto consultivo especial ante el ECOSOC de Naciones Unidas. Forma parte de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España, del Foro de Laicos, de PICUM (Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes Indocumentados) y de La Campaña Internacional para Abolir las Armas Nucleares (ICAN).

La CGJP articula su “hacer” en diez grupos de trabajo: Cooperación al desarrollo en España, Derechos Humanos, Desarme, Ecología, Ecumenismo y diálogo religioso, Foro de laicos, Migraciones, Plataforma por la Justicia Fiscal, Trata de Persona y Trabajo decente.

Al estar presente en la Coordinadora de ONGD (CONGDE), como integrante activa, sigue unos principios y conceptos básicos sobre el tipo de desarrollo a promover, la pobreza contra la que luchar y la cooperación que se desarrolla en el Sur.

Todo ello se recoge en un Código de Conducta de la CONGDE, aprobado por la Asamblea General Ordinaria del 28 de marzo de 1998, revisado en la Asamblea General Ordinaria del 16 de abril de 2005, adaptado en la Asamblea del 29 de marzo de 2008, y

modificado en la Asamblea General Ordinaria de 20 de marzo de 2014. Actualmente, por mandato de la Asamblea General Ordinaria de 2018, se está revisando el Código Ético para pulir y complementar con el consenso de todas, aquello que sea necesario.

Igualmente se consideran todos los criterios que se incluyen en el Pacto Mundial de Naciones Unidas de España.

Además, La CGJP se somete a una auditoría independiente para obtener el sello en Transparencia y Buen Gobierno que otorga la Coordinadora de ONG de Desarrollo. Lo obtuvo por primera vez en 2016, renovó en 2019 y 2022 teniéndolo vigente hasta 2025 cuando deberá realizar nuevamente el proceso.

La sede social se encuentra en Madrid, C/Rafael de Riego, 16- 3º dcha. La plantilla de la CGJP cuenta con 3 personas contratadas a tiempo parcial, siendo 3 (100%) mujeres.

Marco legal

¿Qué es un Plan de igualdad?

[La Ley Orgánica 3/2007](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con quienes representan legalmente a las trabajadoras y los trabajadores.

El art. 46 de la LOI define qué es un plan de igualdad y establece unos contenidos mínimos para los mismos. En ese sentido tenemos que los planes de igualdad para las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

¿Cuál es el fin de un Plan de igualdad?

El Plan de igualdad debe principalmente **eliminar** los desequilibrios y las **desigualdades** que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres; **asegurar** que en la selección y

contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres y **realizar una adecuada gestión** del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

Compromiso de la CGJP con la igualdad

La CGJP articula el presente Plan de igualdad asegurando procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art.3 de la Ley Orgánica 3/2007. Además, busca facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de medidas concretas.

La CGJP considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razones de sexo.

Desde el año 2013, aún sin tener obligación de ello, la CGJP elaboró e implementó un primer Plan de igualdad, poniendo de manifiesto su claro compromiso con la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y propiciando la eliminación de cualquier desequilibrio y desigualdad entre las personas.

Ámbito de aplicación y Vigencia del Plan de igualdad

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de la CGJP.

Este documento será de aplicación a todas las personas contratadas en la CGJP de acuerdo a la actual legislación laboral española y garantizará la puesta en marcha de todas sus medidas con los recursos financieros, humanos y materiales que sean necesarios.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 5 años a contar desde su firma. Pasados los 5 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente. El presente Plan se ha revisado en octubre de 2024.

Diagnóstico de Situación

La fase de diagnóstico incluye todas aquellas actividades encaminadas a conseguir una imagen fidedigna de la situación actual en materia de igualdad de la CGJP.

Cuestiones básicas de diagnóstico

- ¿Cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa?
- ¿Cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales?
- ¿Cuáles son los criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones, la formación o los ascensos, y asigna complementos salariales o las categorías profesionales a las personas?
- ¿Qué medidas tiene la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes?
- ¿Cómo se abordan las situaciones que pudieran producirse de acoso sexual y por razón de sexo, así como los aspectos relativos a la salud de las mujeres en el ámbito laboral?
- ¿Cuidamos que el lenguaje a la hora de las comunicaciones, tanto internas como externas, sea inclusivo y no discriminatorio?

En el año 2013 se revisó, por primera vez, la información cualitativa y cuantitativa de la plantilla en materia de acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida familiar, personal y laboral y política de comunicación.

Podemos encontrar el marco de nuestra política de recursos humanos en un documento, aprobado en Consejo con fecha 18/01/13 [«Política de Recursos Humanos: Justicia y Paz y la no discriminación»](#), en el que queda reflejado nuestro expreso compromiso por la igualdad de trato y no discriminación en las diferentes áreas de sensibilización, programas y proyectos impulsados desde nuestra organización.

El diagnóstico de situación, la definición de objetivos, la implantación de medidas y el seguimiento y evaluación fueron elaborados durante los meses de mayo y junio de 2013, en una reunión quincenal a la que asistieron Montserrat Serrano y Carmen Hernández, sirviéndose de un curso que esta última realizó en 2011, *Curso de sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (nivel básico) 30 horas.*

Posteriormente, en una reunión semestral y hasta octubre de 2024 se han analizado cuestiones básicas de diagnóstico. Hay que tener en cuenta un factor clave de nuestra entidad y es que la CGJP tiene una estructura remunerada muy reducida; actualmente se compone de una directora nombrada por la Junta de Gobierno (Consejo Permanente), encargada de la secretaría técnica junto a otra persona responsable del área administrativa y una más desempeñando funciones en el servicio de limpieza. Las tres contratadas a tiempo parcial.

Análisis Cuantitativo:

Estructura plantilla				
Análisis cuantitativo	Mujeres	Hombres	total	mujeres
Mujeres y hombres total de la plantilla	3	3	3	100%
Plantilla estable	3	3	3	100%
Edad: plantilla 46 y más años	3	3	3	100%
Plantilla contrato indefinido a tiempo parcial	3	3	3	100%
Plantilla nivel de estudios universitarios	1	1	1	34%
Plantilla nivel de estudios Bachillerato	2	2	2	66%
Antigüedad y sexo 1 a 3 años	1	1	1	33%
Antigüedad y sexo 6 a 10 años	1	1	1	33%
Antigüedad y sexo Más de 10 años	1	1	1	34%
Personal de dirección	1	1	1	33%
Personal administrativo	1	1	1	33%
Personal no cualificado	1	1	1	34%

Otros datos: El 100% de la plantilla tiene nacionalidad española y la entidad no cuenta con ninguna persona contratada con discapacidad.

Análisis Cualitativo

La CGJP está gestionada por el Consejo Permanente, máximo órgano de gobierno, integrada exclusivamente por personas voluntarias y está formada por 7 personas, 3 mujeres y 4 hombres. Se justifica que no haya una completa paridad en la composición porque necesariamente una de ella es un miembro del clero.

El 70% de las personas asociadas son hombres y el 30% mujeres. La composición del voluntariado en la Organización tiene una composición igualitaria. Son 2 personas, unas de ellas mujer y otro hombre, con niveles de estudios universitarios. Una mujer es la que coordina los grupos de voluntariado. Para ampliar información a este respecto contamos con un documento [Plan de Voluntariado](#) (actualizado a enero de 2024).

Definición de objetivos, medidas e indicadores que fomentan la igualdad

Analizados los datos de la distribución de la plantilla y dado que la integran en su totalidad mujeres, nos vamos a centrar en los siguientes aspectos:

1. Medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En la entidad se respetan las medidas de flexibilidad y conciliación legalmente previstas permitiendo flexibilidad en los horarios. Las trabajadoras pueden modificar puntualmente su jornada por motivos, tanto de índole personal como familiar, con previo aviso a la Dirección.

Se fomenta:

- La contratación a tiempo parcial.
- La participación de las trabajadoras en el diseño de sus horarios laborales.
- La flexibilidad en la elección de vacaciones.
- La compensación de jornada, cuando por circunstancias especiales se prolonga la jornada laboral.
- El abono del 100% de salario en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral.

2. Comunicación

Se analizan rigurosamente los documentos internos y externos que elabora la entidad, así como la Web, las publicaciones, las campañas y los comunicados. No se utilizan imágenes sexistas y se tiene especial cuidado en emplear un lenguaje inclusivo, es decir, como dice Eulalia Lledó, “aquel que hace a referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien, hace evidente el masculino y el femenino”.

- Evitamos el uso del masculino genérico.
- Evitamos asociaciones verbales que superpongan a la idea de mujer otras ideas como debilidad, pasividad, labores domésticas, etc. que supongan una desigualdad de las mujeres.
- Evitamos la mención de mujeres únicamente en su condición de madres, esposas, es decir, en función de con quién o quienes se relacionen.
- Evitamos un orden jerárquico al nombrar a mujeres y hombres.

3. Prevención y atención al acoso por razón de sexo

En la entidad no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, señala que no se han detectado situaciones

de acoso en la plantilla de la entidad.

Ejes de actuación

Los principios de igualdad impregnan toda la práctica de la entidad de manera transversal pero también de manera específica. Sacamos a la luz todos los acontecimientos relacionados con cualquier tipo de discriminación haciéndolos visibles: Día de la No Violencia a la Mujer, Día de la Mujer, Día de los Derechos de los Niños y Niñas...

Semanalmente se publica en la web y se envía a través del correo electrónico, un archivo con Informaciones **cuyo objetivo** es la **visibilización** de la mujer. Se incluyen noticias y artículos relacionados con la violencia machista, recursos educativos para la igualdad (cuentos, juegos...) teléfonos y web de interés, campañas, diferentes manifestaciones artísticas que abogan por la igualdad y la no violencia machista...

Desde 2009, la CGJP participa en un grupo contra la Trata de Personas cuya denominación actual es "**Tejiendo Redes Contra la Trata**" (Cáritas Española, Justicia y Paz, CONFER y la Subcomisión Episcopal para las Migraciones y Movilidad Humana a través del Departamento de Trata). Participan 4 responsables de las entidades que lo forman. Fidel García representa a Justicia y Paz.

Sus principales actividades son Jornadas, elaboración de materiales, sensibilización...

La formación de las personas que trabajan en la entidad está relacionada con aspectos que promuevan la Igualdad.

Aspectos a mejorar

Nos proponemos:

- Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades en toda la entidad.
- Revisar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.
- Chequear de las pautas de representación institucional, para favorecer una presencia visible e intensa de las mujeres en foros externos.
- Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

Objetivos 2024-2029

Como objetivo general del Plan seguiremos fomentando la igualdad real y efectiva de oportunidades de manera transversal en la organización, y como objetivos específicos:

- Fomentar una cultura sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Revisar de forma regular y minuciosa los contenidos de la web para evitar la utilización de imágenes y lenguaje sexistas.
- Comprobar y proponer nuevas alternativas para que nuestras publicaciones, artículos y campañas utilicen un lenguaje inclusivo.
- Formación en materia de igualdad de oportunidades y discriminación por razón de género.
- Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Informar a la plantilla de las modificaciones del Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.
- En las reuniones establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles).
- Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Participar y visibilizar actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como 22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. a nivel local.

Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria semestralmente. Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas.

En estas reuniones se valorará:

- ¿Qué se ha conseguido con el Plan?
- ¿Se ha cumplido con la planificación de objetivos?
- ¿Por qué hay acciones que no se han llevado a cabo?

Seguimiento 2019-2024

Objetivos	Evaluación	Acciones
Promoción de una cultura sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios		<ul style="list-style-type: none"> -Se ha integrado en todos los ámbitos de la entidad la perspectiva de género (conferencias, artículos, publicaciones...). -Se informa de la existencia del el Plan de Igualdad y es público.
Revisar los contenidos de la web para evitar la utilización de imágenes y lenguaje sexistas Proponer nuevas alternativas para que las publicaciones, artículos y campañas utilicen un lenguaje inclusivo		<ul style="list-style-type: none"> -Incorporación de lenguaje inclusivo en toda la documentación elaborada por la entidad - Uso de las estrategias existentes en el español normativo. - Ir más allá de la feminización de las profesiones o los desdoblamientos para representar a las mujeres en el discurso escrito. -Evitar discriminaciones basadas en roles atribuidos en base al género, al arrinconar estereotipos y eliminar prejuicios. -Incluir a todas las mujeres en su diversidad y, por tanto, hablar desde diferentes realidades.
Realiza cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades y discriminación por razón de género		Formación anual y continua. "Comunicación con perspectiva de género", "Intervención social con enfoque de género para el voluntariado", "Lenguaje inclusivo".
Estudiar, y si fuese necesario ampliar, el documento «Política de Recursos Humanos: Justicia y Paz y la no discriminación» desde una visión de género, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, personal y laboral		Aún sin acometer