



Mayo 2020

CENTRO UNIVERSITARIO
CARDENAL CISNEROS

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



Centro Universitario
Cardenal Cisneros



Índice

1.	Presentación	3
2.	Marco normativo	6
3.	Principios generales	9
4.	Objetivo y Alcance del Plan para la Igualdad	11
5.	Metodología	13
6.	Principales resultados del diagnóstico	14
7.	Áreas de actuación y Objetivos	16

1. Presentación

La elaboración e implantación del Plan de Igualdad ha sido uno de los objetivos prioritarios dentro del desarrollo de mecanismos de buen gobierno, comportamiento ético y seguimiento de la actividad universitaria establecido en nuestro Plan Estratégico (2019-2022). Este plan, por tanto, quiere ser un instrumento que evite posibles discriminaciones, favorezca la conciliación y la corresponsabilidad e integre la perspectiva de género en los procesos de organización y gestión.

El Centro Universitario Cardenal Cisneros fue creado por la Fundación Cultural Cardenal Cisneros al servicio de sus fines especificados en el artículo 2. La denominación inicial Escuela Universitaria Cardenal Cisneros fue reconocida por Real Decreto 2320/1977 de 10 de junio (BOE 8-9-1977) y se adscribió a la Universidad de Alcalá con fecha de 20 de febrero de 1979 (BOE 3-3-1979). La denominación como Centro Universitario Cardenal Cisneros fue autorizada en la Orden 2087/2013 de 27 de junio (BOCM 18-6-2013).

El Proyecto Educativo del Centro Universitario Cardenal Cisneros se inspira en la concepción cristiana de la persona y del mundo. Su esencia nace del estilo educativo de Marcelino Champagnat, fundador del Instituto de los Hermanos Maristas, un estilo que se caracteriza por la cercanía y la presencia, el sentido de comunidad, el valor del trabajo y el acompañamiento personalizado. Por otra parte, como Centro adscrito a la Universidad de Alcalá (UAH), nos sentimos partícipes de un proyecto universitario más amplio, con una apuesta firme por la docencia de calidad, la creación y transmisión del conocimiento y la extensión de la ciencia y la cultura. Partimos del compromiso de la comunidad educativa de hacer realidad la misión que hemos recibido, a partir del diálogo permanente, la investigación, la reflexión compartida y la innovación educativa.

La misión del Centro Universitario Cardenal Cisneros es la formación integral de profesionales preparados para ser agentes de transformación social, armonizando fe-cultura-vida y fomentando el pensamiento crítico, la responsabilidad, el respeto, la libertad, la participación y la implicación en la consecución de una sociedad más justa y solidaria. Nuestra visión consiste en conseguir que el Centro Universitario Cardenal Cisneros sea un referente por la calidad de su formación, el desarrollo de proyectos de innovación, su implicación en el desarrollo de acciones con repercusión social y apertura a la comunidad, así como por su interés por construir una comunidad educativa ilusionada y comprometida con su proyecto educativo.

En cuanto a nuestros valores:

- Valoramos al ser humano, su potencialidad y riqueza.

- Creemos en el Evangelio como fuente de inspiración de nuestro estilo educativo y núcleo integrador de los valores que queremos transmitir.
- Nos sentimos comprometidos socialmente fomentando la solidaridad, la interculturalidad, la justicia social y la sostenibilidad medioambiental.
- Creemos en un modelo de gestión que favorece la participación, la corresponsabilidad, el desarrollo de las personas, la creatividad y la capacidad de innovación.
- Apostamos por la creación y difusión de un conocimiento compartido, utilizando para ello metodologías de enseñanza-aprendizaje activas centradas en el estudiante.

Los principios que sustentan nuestro Proyecto Educativo son los siguientes:

1. Educación para el ejercicio de la libertad y el respeto, desde una mirada sensible a la situación del mundo. Favorecemos un clima de convivencia basado en la tolerancia y el respeto a la diversidad, potenciando actividades, espacios y recursos que generan emociones positivas y bienestar, y que favorecen la convivencia y el encuentro, la integración cultural y el plurilingüismo. Ponemos en marcha proyectos de concienciación y de implicación social y medioambiental, que permiten cambios reales y una concreción ética personal y profesional, dando respuestas, sobre todo, a las situaciones de quienes más lo necesitan.
2. Estilo educativo centrado en la persona. El Centro Universitario Cardenal Cisneros cuida especialmente a la persona en todas sus dimensiones, ofreciendo una formación integral desde una relación cercana. Asimismo, parte del respeto hacia la diversidad, y fomenta la igualdad y el desarrollo de las potencialidades individuales.
3. Calidad y rigor de la formación universitaria. Nos renovamos continuamente para ofrecer una formación de calidad ajustada a las necesidades profesionales futuras de nuestros estudiantes y actualizando los conocimientos de los profesores y demás profesionales que conforman la comunidad educativa. Concedemos una especial atención a la internacionalización de nuestros programas formativos.
4. Apuesta firme por la participación y el apoyo a las iniciativas e ideas que surjan de y en la comunidad educativa. Ofrecemos una educación activa en la que participa toda la comunidad educativa, a través de cauces adecuados de comunicación y partiendo de la corresponsabilidad y la transparencia.
5. Desarrollo de la autonomía, la creatividad y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje, fomentando la reflexión crítica sobre el sistema formativo y su propia práctica, aprendiendo

a aprender del error, a disfrutar del aprendizaje, y en búsqueda continua de la autoeficacia y la mejora.

6. Atención a la parte espiritual y trascendente del ser humano, como parte fundamental del desarrollo. Entendemos que la formación integral implica un conocimiento profundo de uno/a mismo/a y del otro, así como fortalecer los procesos de interioridad y de sentido de trascendencia que nos unen como seres humanos.

El Centro Universitario Cardenal Cisneros está comprometido con la calidad y con los procesos de mejora continua de todas las titulaciones oficiales que imparte. Para ello, tiene establecida una Política de Calidad y un Sistema de Garantía Interna de Calidad que se apoya en los principios de sistematización, disposición de evidencias, transparencia, rendición de cuentas, compromiso interno y orientación a la mejora a través de su Comisión de Calidad. Con el objeto de favorecer la mejora continua de los títulos impartidos en el Centro Universitario Cardenal Cisneros se ha establecido el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) que incluye, en consonancia con la Universidad de Alcalá de Henares, el conjunto de estructuras responsables de tomar decisiones para evaluar y mejorar la calidad, los procedimientos para fijar objetivos, los indicadores y los planes de trabajo.

Por otro lado, el centro cuenta desde 2011 con la certificación del diseño y desarrollo de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria AUDIT, concedido por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) por el que se rige el sistema universitario español. Además, tanto sus Grados como Posgrados pasan por procesos de evaluación y acreditación externa.

Algunos datos sobre el Centro		
93 personas en plantilla 53,76% de (50) mujeres y el 46,24% (43) son hombres. La plantilla se reparte por todas las edades. Es una plantilla cualificada acorde al puesto que desempeña. Destacan los estudios universitarios y de formación profesional.	Igual número de hombres y mujeres con flexibilidad horaria para el cuidado de los hijos. La mayoría del personal tiene contrato indefinido. Las mujeres están presentes en la docencia, dirección gestión, y entre el personal de administración y servicios.	La dirección la ostenta una mujer y el equipo directivo lo forman dos mujeres y cinco hombres. Entidad con amplia trayectoria en igualdad en su proyecto educativo: PLAN DE CONVIVENCIA.

2. Marco normativo

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Centro Universitario Cardenal Cisneros se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

a. ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

b. ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).

- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Además, introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

c. ÁMBITO NACIONAL

- Constitución Española 1978 en su artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y su artículo 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el período 2014-2016.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril: “El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad”.

d. ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

- No hay legislación específica en este ámbito, pero sí una estrategia autonómica: la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2021). Esta estrategia establece en su Eje 3, “Educación, Investigación y ciencia”, tiene como objetivos reforzar la integración del principio de igualdad en el sistema educativo e impulsar la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de investigación e innovación.

e. ÁMBITO UNIVERSITARIO

- Se debería tomar como punto de partida otras disposiciones legales propias del ámbito universitario, la Constitución española (arts. 14 y 9.2 de la Carta Magna de 1978), las Directivas europeas en materia de igualdad a partir de 1986, el Real Decreto 1971/2010 del Estatuto del estudiante universitario, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 7/2007 (EBEP), así como las normas legales y de inferior rango que regulan la no discriminación en la Comunidad de Madrid, y los Estatutos de la UAH.

3. Principios generales

Los principios generales sobre los que se rige este Plan de Igualdad y todas las acciones que se desarrollen a partir del mismo parte del propio principio de igualdad, que se encuentra recogido en nuestro modelo pedagógico centrado en la persona. Consideramos que la **igualdad de trato** es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.

Entendemos que:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Igualmente, se deberá garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Principio de igualdad de oportunidades hace referencia a la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social, tal y como le estableció la Comisión Europea en 1998. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. También garantizarán que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

Es necesario adoptar las medidas oportunas para lograr **una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones**. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

Por lo tanto, tenemos la obligación de poner los medios necesarios para que **el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres** en

cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres. Y, desde **Transversalidad de Género o “Mainstreaming” de género**, considerar sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Por otro lado, es necesario ejercer una **acción positiva** para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Se deben adoptar medidas de carácter temporal que pretendan garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades.

Consideramos que hay que promover también **la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo** sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

4. Objetivo y alcance del Plan para la Igualdad en el Centro Universitario Cardenal Cisneros

El Plan para la Igualdad del Centro Universitario Cardenal Cisneros tiene por objeto:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que componen la comunidad educativa del centro, de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en igualdad a los recursos de la entidad.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas que forman parte del Centro.
- Promover actuaciones tractoras en el entorno.
- Sistematizar las actuaciones de forma que se implementen en el día a día de la entidad.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral el acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a unos de los dos sexos.
- Sensibilizar y capacitar a todas las personas de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en la empresa.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la familiar y personal de la plantilla del Centro. Asimismo, sensibilizar para la corresponsabilidad.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso en materia de igualdad, en orden a mejorar la calidad de vida del personal, así como de fomentar el principio de igualdad en el entorno.

Para el desarrollo y seguimiento de este Plan, se establece una Comisión de Igualdad, que cuenta con la representación de todos los sectores de la comunidad universitaria, como órgano de asesoramiento al Equipo Directivo en la implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Esta Comisión se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

La Comisión estará formada por:

- Una persona en representación del Equipo Directivo del Centro.
- Una persona en representación de la Comisión de Calidad.
- Una persona en representación del personal docente e investigador (PDI).
- Una persona en representación del personal de administración y servicios funcionario (PAS).
- Una persona en representación del colectivo estudiantil elegido por la Delegación de Estudiantes.

En la composición de la Comisión de Igualdad se procurará garantizar la paridad entre hombres y mujeres. A propuesta de la persona que tenga delegadas las competencias en materia de Políticas de Igualdad, la Comisión podrá crear subcomisiones por materias o grupos de trabajo, y podrá ser asesorada por personas expertas en los temas a tratar.

Para el funcionamiento, tanto del Plan como de la Comisión responsable, se trabajará con planes anuales incorporados a los Planes de gestión de la Entidad. Para el seguimiento del Plan, se adaptarán las herramientas propias de la gestión del Centro. La evaluación de los resultados, por último, deberá ser incorporada en los informes y memorias que se realicen.

Para la ejecución de este Plan, se destinarán recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a otras entidades u otras fuentes de financiación habituales en la entidad.

5. Metodología

La elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en una organización pasa por la realización necesaria del Diagnóstico de Igualdad de su plantilla y de sus productos y servicios. Se trata de un plan estratégico, con un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas o unidades de negocio y dirigidas por objetivos. Sus características deben ser las siguientes:

- **Voluntario:** Se realiza por decisión voluntaria de la entidad.
- **Colectivo-Integral:** Afecta especialmente a las mujeres, pero las beneficiarias últimas son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- **Transversal:** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real de mujeres y hombres.

Para la elaboración de este plan, se ha partido del Plan de Igualdad elaborado por la Provincia Ibérica Marista, resultado de su compromiso por la defensa de los derechos de mujeres y hombres en la sociedad, y en sus centros en particular.

La tarea de adaptación de este Plan de Igualdad ha sido asumida, inicialmente, en el Equipo Directivo que ha contado con la colaboración de responsables implicados en las diferentes áreas para realizar, fundamentalmente: un proceso de estudio y documentación sobre Igualdad, la recogida inicial de la información de la Entidad y la elaboración de una propuesta que sirva de punto de partida para la reflexión conjunta, la evaluación continua y la adaptación futura.

Por otro lado, se han tenido en cuenta los diferentes documentos constitutivos de nuestro centro como son el Reglamento de Régimen Interno, el Modelo Pedagógico o el Plan de Convivencia.

Los documentos del Diagnóstico y del Plan han sido sometidos a contraste por parte del Equipo Directivo. Para la elaboración del Plan, se ha redactado inicialmente un documento preliminar donde se definen objetivos y acciones para la concreción de las ÁREAS DE MEJORA y el mantenimiento de los PUNTOS FUERTES, identificadas en el Diagnóstico.

6. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se recogen los PUNTOS FUERTES y ÁREAS DE MEJORA más destacables del Diagnóstico previo al Plan realizado.

PUNTOS FUERTES

1. Las nuevas contrataciones incorporan por igual a hombres y a mujeres.
2. Presencia de mujeres en puestos de decisión de los diferentes ámbitos del Centro
3. Empresa con reconocimiento académico y universitario a través de las diversas certificaciones oficiales.
4. Existen canales para la comunicación interna.
5. En las campañas de difusión para captación de estudiantes se muestran modelos mixtos.
6. Tienen una larga trayectoria en la incorporación de la igualdad en los programas educativos.
7. Mantiene las alianzas con diferentes instituciones y entidades que trabajan la igualdad.

ÁREAS DE MEJORA

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

- Incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico.
- Promoción de la cultura de la igualdad y en contra de la violencia de género.

2. PERSONAS

- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Identificación de las medidas del CUCC que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de promoción.
- Continuar con la promoción de la formación general y específica en temas de igualdad para la plantilla.
- Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para plantilla y alumnado.
- Realizar anualmente encuestas de satisfacción de la plantilla desde el enfoque de género.

3. ACTIVIDADES

- Mejora del conocimiento: búsqueda de buenas prácticas, inventarios de mujeres profesionales en ramas técnicas, etc.

- Continuar con el desarrollo un programa de orientación vocacional no sexista (laboral y académica).
- Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y materiales de las asignaturas.
- Continuar con el Proyecto de Centro en materia de Igualdad instaurado en el centro.

4. COMUNICACIÓN

- Promoción y sistematización de un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.
- Promoción de la igualdad a través de los canales de comunicación interna.
- Promoción de una comunicación corporativa pro igualdad de género y en contra de la violencia de género.

EL CENTRO UNIVERSITARIO CARDENAL CISNEROS A 2023

- El Centro, en busca de la Igualdad y con un compromiso explícito en incorporar la igualdad dentro de la Cultura Organizacional, deberá crear una Comisión impulsora de la igualdad a nivel interno, quien se reúne periódicamente para, no solo ejecutar las acciones del Plan, sino también detectar necesidades en la materia.

7. Ejes de actuación y objetivos

En este apartado se propone desarrollar los objetivos del Plan atendiendo a los tres ejes prioritarios y 12 objetivos de actuación que se corresponden con lo analizado en el Diagnóstico previo, ámbitos donde se puede evidenciar el logro de la igualdad real de mujeres y hombres. El objetivo final será mantener los puntos fuertes, y abordar las áreas de mejora mostradas, definiendo las áreas de intervención y los objetivos para dar respuesta a las necesidades detectadas:

Este I Plan para la Igualdad del Centro tiene las siguientes Ejes con sus objetivos y acciones que intentan alinearse con lo establecido en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Alcalá de Henares.

Ejes de actuación	Objetivos	Acciones
Eje 1: Transversalidad de género en la organización y gestión interna del CUCC	5	16
Eje 2: Creación de una cultura de la igualdad	4	9
Eje 3: Igualdad en el trabajo	3	9
TOTAL	12	34

Eje 1: Transversalidad de género en la organización y gestión interna del CUCC

OBJETIVO			
1.1. Crear y desarrollar los mecanismos necesarios para identificar y corregir las desigualdades existentes			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
1.1.1	Incorporación de la igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores del Centro	2020-2021	Equipo Directivo Comisión de Igualdad
1.1.2	Organización de actividades para el fomento de la igualdad en momentos clave en el Centro	2020-2023	Comisión de Igualdad
1.1.3	Reconocimiento público de rechazo ante cualquier forma de violencia de género (concentración, manifiesto, etc.)	2020-2023	Comisión de Igualdad
INDICADORES			
Incorporación de la igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores del centro (SÍ/NO)			
Nº y tipo de actividades para el fomento de la igualdad organizadas y participación según sexo en momentos clave de celebración en el centro			
Nº de reconocimientos públicos de rechazo realizados en materia de violencia de género			

OBJETIVO**1.2. Participar en foros, espacios, redes y reconocimientos por la Igualdad.**

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
1.2.1.	Estudio para la obtención de los diferentes distintivos de Igualdad	2020	Comisión de Igualdad
1.2.2	Búsqueda de alianzas con diferentes organizaciones públicas y privadas de nuestro país para la puesta en marcha de estrategias coeducativas	2020-2023	Comisión de Igualdad
1.2.3	Participación en otros Foros de encuentro sobre igualdad de género facilitando la información a toda la plantilla	2020-2023	Comisión de Igualdad

INDICADORES

Informe sobre diversos tipos de distintivos oficiales (SÍ/NO)

Participación en Foros de encuentro sobre igualdad de género (SÍ/NO, cuáles, quién participa...).

Nº de contactos establecidos con instituciones públicas y privadas.

Distintivos solicitados (SÍ/NO)

OBJETIVO			
1.3. Disponer de estructuras y presupuesto para la Gestión de la Igualdad.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
1.3.1.	Mantener la Estructura de impulso y de decisión para la implementación del Plan de Igualdad	2020-2023	Equipo Directivo
1.3.2.	Destinar e identificar un presupuesto anual para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	2020-2023	Equipo Directivo
1.3.3.	Elaborar un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad	2020-2023	Comisión de Igualdad
1.3.4.	Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad	2020-2023	Comisión de Igualdad
INDICADORES			
<p>Nº y tipo de estructuras creadas</p> <p>Nº y puesto de mujeres y hombres participantes de estas estructuras</p> <p>Plan de trabajo anual para implementar el Plan de Igualdad elaborado</p> <p>Presupuesto anual destinado para la ejecución del Plan de Igualdad (Euros)</p> <p>Nº de reuniones de seguimiento del Plan</p> <p>Evaluación del Plan realizada (SÍ/NO)</p>			

OBJETIVO			
1.4. Incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral de la entidad.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
1.4.1	Profundización en los riesgos específicos para la salud de las mujeres y los hombres	2020-2023	Responsable de riesgos laborales
1.4.2	Recogida y análisis de la información relacionada con los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género	2020-2023	Responsable de riesgos laborales
1.4.3	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales	2020-2023	Equipo Directivo
INDICADORES			
<p>Recogida y análisis de la información relacionada con los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género (SÍ/NO)</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (SÍ/NO)</p> <p>Nº y tipo de actividades desarrolladas para la Profundización en los riesgos específicos para la salud de las mujeres y los hombres</p>			

OBJETIVO			
1.5. Prevenir y actuar frente a situaciones posibles de violencia de género en la entidad.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
1.5.1	Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género dirigido a la plantilla	2020	Dirección Comisión de Igualdad
1.5.2	Información a toda la plantilla de este Protocolo, procedimiento y figura de la persona confidente	2021	
1.5.3	Comunicación del desarrollo del Protocolo de forma bianual	2021-2023	
INDICADORES			
Protocolo elaborado y difundido (SÍ/NO)			
Información difundida a toda la plantilla (SÍ/NO)			
Comunicación bianual realizada (SÍ/NO)			

Eje 2: Creación de una cultura de la igualdad

OBJETIVO			
2.1. Promover la formación general y específica en temas de igualdad para la plantilla.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
2.1.1	Difusión de actividades formativas (seminarios, jornadas, cursos, etc.) en materia de igualdad.	2020-2023	Equipo directivo
2.1.2	Organización de píldoras formativas en diversos temas relacionados con la igualdad (calidad, liderazgo e igualdad, etc.).	2020-2023	Equipo directivo Coordinadores de Grado
INDICADORES			
Nº de acciones formativas en materia de género que se han realizado según sexo, puesto, ...			
Nº de formaciones relacionadas con el desarrollo personal y su enfoque hacia el puesto de trabajo.			

OBJETIVO**2.2. Sensibilizar y visibilizar: desarrollar actividades formativas y campañas divulgativas para toda la comunidad universitaria.**

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
2.2.1.	Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad	2020-2023	Comisión de Igualdad Otros responsables
2.2.2.	Docencia: promover progresivamente la transversalidad de género en los contenidos de las distintas áreas de conocimiento (y sus materias)	2020-2023	PDI Coordinadores de Grado
2.2.3.	Investigación: potenciar la investigación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo y género en las diferentes disciplinas del conocimiento	2023	Comisión de Investigación Grupos de Investigación

INDICADORES

Nº y tipo de actividades y campañas para el fomento de la igualdad organizadas y participación según sexo (SÍ/NO)
Informe de la integración de los contenidos en las diversos Grados (SÍ/NO; tipo de documentos, soportes)
Informe de la Comisión de Investigación

OBJETIVO			
2.3. Incorporar la igualdad en la imagen corporativa de la entidad			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
2.3.1.	Difusión del compromiso explícito del Equipo Directivo en la puesta en marcha del Plan para la Igualdad hacia el entorno	2020-2023	Equipo Directivo Comisión de Igualdad
2.3.2.	Visibilización en la página web del compromiso por la igualdad y en contra de la violencia de género	2020-2023	Comisión de Igualdad
INDICADORES			
Compromiso de la Dirección de la entidad en la puesta en marcha del Plan para la Igualdad hacia el entorno explicitado (SÍ/NO; modo)			
Visibilización en la página web del compromiso por la igualdad y en contra de la violencia de género			

OBJETIVO			
2.4. Ofrecer un uso igualitario del lenguaje e imágenes en los documentos y material de divulgación interno y externo de la entidad.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
2.4.1.	Crear una guía para un uso inclusivo de lenguaje e imágenes en la entidad	2020	Equipo Directivo
2.4.2.	Difundir la guía entre toda la plantilla del Centro Universitario Cardenal Cisneros	2020-2023	
INDICADORES			
Protocolo de estilo o guía elaborada (SÍ/NO)			
Difusión realizada (SÍ/NO)			

Eje 3: igualdad en el trabajo

OBJETIVO			
3.1. Garantizar la igualdad en la retribución			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
3.1.1	Análisis bianual de la distribución salarial según sexo, edad y categoría profesional	2020	Equipo Directivo
INDICADORES			
Revisión de la Política Salarial desde la perspectiva de género (SÍ/NO)			
Análisis bianual de la distribución salarial según sexo, edad y categoría profesional (SÍ/NO)			

OBJETIVO			
3.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
3.2.1	Realizar un seguimiento estadístico desagregado según sexo de las candidaturas y contrataciones anuales	2020-2023	Equipo directivo
3.2.2	Revisión de las entrevistas de trabajo con indicadores que valoren las capacidades y habilidades personales	2020-2023	Personas encargadas de la selección
3.2.3	Difusión de ofertas de trabajo a través de diversos canales de comunicación	2020-2023	Personas encargadas de la selección
3.2.4	Analizar las contrataciones anuales realizadas según sexo y puesto, exponiendo las razones por las que esas personas han sido contratadas y realizando propuestas de mejora.	2020-2023	Personas encargadas de la selección
INDICADORES			
Inclusión en las bases de datos variables que recojan información sobre el currículum oculto de las mujeres que no poseen tanta experiencia (SÍ/NO)			
Inclusión en las entrevistas de trabajo con indicadores que valoren las capacidades y habilidades personales (SÍ/NO)			
Nº y tipo de canales utilizados para la difusión de ofertas de trabajo			

OBJETIVO			
3.3. Promover la gestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA	PERSONAS RESPONSABLES
3.3.1	Creación de un grupo de mejora en materia de conciliación	2021	Equipo Directivo
3.3.2	Redacción de un Plan o Acuerdo de conciliación	2021	Equipo Directivo
3.3.3	Registro, revisión y actualización del acuerdo de conciliación de manera sistemática	2021	Equipo Directivo
3.3.4	Comunicación y difusión del acuerdo de conciliación	2021	Equipo Directivo
INDICADORES			
Acuerdo en materia de conciliación redactado (SÍ/NO).			
Evaluación de las medidas acogidas y revisadas (por sexo)			
Acuerdo en materia de conciliación comunicado y difundido (SÍ/NO; medios)			