

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2020-2023

Centro Universitario Cardenal Cisneros

Índice

1. Presentación	3
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	6
3. Ámbito de actuación personal, territorial y temporal	7
4. Informe diagnóstico	7
5. Objetivos y alcance del Plan para la Igualdad en el CUCC	9
6. Medidas, acciones y calendario	10
7. Aplicación, seguimiento, evaluación y modificación	23

1. Presentación

Pese al reconocimiento por nuestro Ordenamiento jurídico de la igualdad formal entre personas de diferente sexo, la igualdad de oportunidades no es una realidad plena en nuestra sociedad. Por ello, el Centro Universitario Cardenal Cisneros pretende generar un proceso activo que ayude en este camino de igualdad. 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 las posibles discriminaciones existentes, 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.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El 17 de marzo de 2020 se constituyó la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Centro Universitario Cardenal Cisneros: la representación de la empresa recayó en Cristina Laorden Gutiérrez, (Subdirectora de Ordenación Académica) y Joseba Louzao Villar (Subdirector de Innovación Educativa e Investigación) y la representación de las trabajadoras y los trabajadores en Roberto de la Fuente Calderón (Servicio de Relaciones Externas y Comunicación) y Susana Toboso Ontoria (Profesora Titular). Dicha Comisión Negociadora del Plan de Igualdad fue creada en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Comisión ha trabajado desde su primera reunión en las distintas fases para la elaboración del presente Plan, tanto en la Fase 1 (la puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan) como en las Fases 2 (realización del diagnóstico) y 3 (diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad).

3. Ámbito de actuación personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Asimismo, y atendiendo a la misión universitaria del Centro, también contempla a toda la comunidad educativa. Por otro lado, tendrá como ámbito territorial de actuación la Comunidad de Madrid, donde el Centro tiene su único Campus académico y la duración de este, atendiendo a la norma establecida en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, tendrá una duración máxima de 4 años. Una vez finalizada su vigencia, este Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente.

4. Informe 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 (pública y privadas) que trabajan en defensa de 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

- Elaboración de un plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la comunicación de esta a toda la plantilla.
- Continuar con la promoción de la formación general y específica en temas de igualdad para toda la comunidad educativa.
- Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Revisión y promoción del protocolo de acoso sexual.
- Realizar periódicamente encuestas de satisfacción de la plantilla desde el enfoque de género.

3. ACTIVIDAD DOCENTE

- 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 reunirá periódicamente para, no solo ejecutar las acciones del Plan, sino también detectar necesidades en la materia.

5. Objetivos y alcance del Plan para la Igualdad en el Centro Universitario Cardenal Cisneros

El Plan para la Igualdad del Centro Universitario Cardenal Cisneros tiene como objetivos generales:

1. 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.
2. Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas que forman parte del Centro.
3. Promover actuaciones tractoras en el entorno.
4. 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 específicos:

1. 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.
2. Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
3. Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a unos de los dos sexos.
4. Sensibilizar y capacitar a todas las personas de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en la empresa.
5. Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la familiar y personal de la plantilla del Centro. Asimismo, sensibilizar para la corresponsabilidad.
6. Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
7. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de actuación para estos casos.
8. 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.

6. Medidas, acciones y calendario

En este apartado se propone desarrollar los objetivos del Plan atendiendo a los tres ejes prioritarios y 13 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	6	16
Eje 2: Creación de una cultura de la igualdad	4	9
Eje 3: Igualdad en el trabajo	3	10
TOTAL	13	35

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	2021-2023	Comisión de Igualdad
1.1.3	Reconocimiento público de rechazo ante cualquier forma de violencia de género (concentración, manifiesto, etc.)	2021-2023	Comisión de Igualdad
INDICADORES			
Incorporación de la igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores del centro dentro de los documentos sobre Responsabilidad Social Universitaria y Código Ético (SÍ/NO)			
N.º y tipo de actividades para el fomento de la igualdad organizadas y participación según sexo en momentos clave de celebración en el centro			
N.º de campañas y 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	2021	Comisión de Igualdad
1.2.2	Búsqueda de alianzas con diferentes organizaciones públicas y privadas de nuestro para la puesta en marcha de estrategias coeducativas	2021-2023	Comisión de Igualdad
1.2.3	Difusión y/o participación de Foros de encuentro sobre igualdad de género facilitando la información a toda la plantilla y el alumnado	2021-2023	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...).			
N.º 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.	Identificar y destinar un presupuesto anual para el desarrollo 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>N.º y tipo de estructuras creadas</p> <p>N.º 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>N.º 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			
Recogida y análisis de la información relacionada con los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género (SÍ/NO)			
Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (SÍ/NO)			
N.º y tipo de actividades desarrolladas para la Profundización en los riesgos específicos para la salud de las mujeres y los hombres			

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	Revisión del protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género dirigido a la comunidad educativa	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 revisado 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
N.º de acciones formativas en materia de género que se han realizado según sexo, puesto, ...			
N.º 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 visibilidad sobre igualdad en las diferentes investigaciones realizadas en el Centro	2023	Comisión de Investigación Grupos de Investigación
INDICADORES			
N.º 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 los 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/ Comunicación
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/ Comunicación
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 brecha salarial según sexo, edad y categoría profesional	2020	Equipo Directivo
3.1.2	Incorporar medidas correctoras en caso de detección de brecha salarial mayor al 25%	2020	Equipo Directivo
INDICADORES			
Revisión de la Política Salarial desde la perspectiva de género (SÍ/NO)			
Análisis bianual de la brecha salarial según sexo, edad y categoría profesional (SÍ/NO)			
Medidas correctoras incorporadas (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)

N.º y tipo de canales utilizados para la difusión de ofertas de trabajo

Establecimiento de un sistema rotatorio de contratación mujer/hombre en las sustituciones (SÍ/NO)

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	2022	Equipo Directivo
3.3.2	Redacción de un Acuerdo de conciliación	2022	Equipo Directivo
3.3.3	Registro, revisión y actualización del acuerdo de conciliación de manera sistemática	2022	Equipo Directivo
3.3.4	Comunicación y difusión del acuerdo de conciliación	2022	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)			

7. Aplicación, seguimiento, evaluación y modificación

Teniendo en cuenta la realidad del Centro, la Comisión Negociadora decidió que, 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.

Por último, la Comisión Negociadora del Plan será la encargada del seguimiento, la revisión y evaluación de todas las acciones del Eje 3 de este Plan, al considerar que es el órgano indicado para dicha responsabilidad. Asimismo, esta Comisión será responsable del procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.