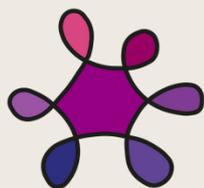


# INFORME DE SEGUIMIENTO 2022

III PLAN DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
UEX  
2021 - 2025



OFICINA PARA LA  
**IGUALDAD**  
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

## ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN .....	2
AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	3
SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS .....	4
EJE 1: VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	5
EJE 2: DOCENCIA .....	12
EJE 3: INVESTIGACIÓN .....	15
EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	17
EJE 5: CONCILIACIÓN .....	20
EJE 6: SALUD LABORAL.....	24
EJE 7: ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO .....	25
EJE 8: REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	29
CUADRO RESUMEN.....	31
CONCLUSIONES.....	32

## INTRODUCCIÓN

El 1 de enero de 2021 entraba en vigor, tras su aprobación por la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa y el Consejo de Gobierno, el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura (en adelante, Plan de Igualdad).

Tras dos años de vigencia, y correspondiendo dicho periodo a la mitad de la vigencia del citado Plan, la Comisión de Igualdad ha realizado el presente informe de seguimiento sobre las medidas previstas en el citado Plan.

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, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su art. 8.2, establece que será contenido mínimo necesario de los planes de igualdad, entre otros, el “h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad; i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”. Por su parte, el art. 9.6 del citado Real Decreto, determina que “El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

De conformidad con las citadas previsiones normativas, el Plan de Igualdad recoge, en el apartado 2.- *Evaluación y seguimiento*, lo siguiente: “La Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura será el órgano encargado de la evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad. En este sentido deberá aprobar un informe de seguimiento a los dos años de su vigencia, que podrá incorporar las adaptaciones que se consideren necesarias para la correcta implementación de las medidas. Estas posibles adaptaciones o modificaciones del III Plan de Igualdad deberán ser acordadas por la Comisión de Igualdad de conformidad con el procedimiento de toma de decisiones previsto en su reglamento de funcionamiento. En caso de dudas o discrepancias en la aplicación de las medidas previstas en el presente Plan, será la Comisión de Igualdad el

órgano encargado de su interpretación y de dar las indicaciones necesarias para su implementación”.

Para dar cumplimiento a lo expuesto, con el apoyo técnico de la Oficina para la Igualdad de la Universidad de Extremadura, se ha recabado la información necesaria de las distintas unidades y servicios que permitan identificar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan y poder elaborar el presente Informe. La Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura aprobó por unanimidad este Informe en su reunión de 15 de diciembre de 2022.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Antes de proceder al análisis de las medidas concretas, cabe detenerse brevemente en lo relativo a la auditoría retributiva. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de que los planes de igualdad recojan una auditoría retributiva de la empresa. Siguiendo con esta previsión, el Plan de Igualdad recogió en su calendario de actuaciones que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, se realizaría una “Actualización del presente Plan de Igualdad a las actualizaciones normativas que afecten directamente al mismo, así como la auditoría retributiva prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”.

Sin embargo, ni desde los ministerios implicados se ha puesto a disposición una herramienta que aclare qué información debe ser tenida en cuenta en la citada auditoría, ni la metodología para su elaboración, ni se han recogido normativamente las especificidades propias de las universidades. Por todo ello, se han podido recabar los datos en un registro retributivo, pero no ha sido posible realizar una adecuada auditoría por falta de medios técnicos.

Finalmente, el Ministerio de Universidades, ANECA y la CRUE conjuntamente han desarrollado un estudio para analizar la brecha salarial en las universidades, inicialmente el año pasado como un proyecto piloto<sup>1</sup> y durante este año con un estudio que recoge

---

<sup>1</sup> Puede consultarse en <https://www.aneca.es/-/un-10-9-de-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-las-universidades-urge-a-la-toma-de-medidas-para-su-eliminacion>

datos de todas las universidades españolas. La Universidad de Extremadura ha colaborado con la cesión de los datos estadísticos requeridos, así como con la cumplimentación de la herramienta técnica desarrollada expresamente para el contexto universitario y sus particularidades. Por todo ello, en la actualidad esperamos los resultados que arroje el citado estudio y su comunicación por parte del Ministerio de Universidades.

Así, las medidas previstas en el Plan de Igualdad y que se refieren a la auditoría retributiva o al análisis de brecha salarial, se remitirán a la explicación específica recogida en este apartado.

## SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS

Para realizar el seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se ha acudido a los indicadores previstos en el mismo, así como a consultar información específica a algunos de los servicios o unidades encargados de algunas de las medidas.

A continuación, se recogen las medidas previstas, el órgano responsable y su periodicidad. Finalmente, para cada una de las medidas, se ha indicado si la misma se ha cumplido, si se encuentra en proceso o si no se ha realizado, acompañando el dato con un código de colores: verde (realizada); ambar (en proceso); roja (no realizada); azul (no se ha podido analizar).

## EJE 1: VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

EJE 1	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.1 Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la necesidad de contribuir a la identificación, el rechazo de todas las formas de discriminación por razón de género y la persistencia de estereotipos de género en la sociedad y la Universidad de Extremadura	1.1.1 Desarrollar actividades de sensibilización sobre la ausencia de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y, especialmente, de las situaciones de discriminación y desigualdad en la Universidad	Oficina para la Igualdad	Anual	Realizado
		1.1.2 Organizar acciones institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 11 de febrero (Día de la Mujer y la niña en la Ciencia) 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) dando difusión de estos en la web de la Universidad de Extremadura y en las redes sociales	Oficina para la Igualdad	Anual	Realizado
		1.1.3 Organizar actividades (cursos, talleres, jornadas o seminarios) en materia de igualdad de género dirigidos a estudiantes	Consejo de Estudiantes / Oficina para la Igualdad	Anual	Realizado
		1.1.4 Organizar acciones dirigidas a los hombres, de cara a visibilizar estereotipos y comportamientos basados en el género que profundizan en las situaciones de desigualdad. Trabajo de masculinidades diversas	Oficina para la Igualdad	Bianual	No realizado
		1.1.5 Realizar un estudio específico entre la comunidad universitaria sobre estereotipos de género existentes	Oficina para la Igualdad	Durante la vigencia del Plan	No realizado

Anualmente la Oficina para la Igualdad presenta su informe<sup>1</sup> donde quedan reflejas todas las actividades llevadas a cabo durante el año en curso.

Como viene siendo habitual, desde la Oficina para la Igualdad, se promueven actividades dirigidas a estudiantes como los seminarios anuales de investigaciones en materia de igualdad, la convocatoria de premios a trabajos fin de estudio en la misma materia, el proyecto de voluntariado “Igualdad desde la Universidad a la Sociedad” o los encuentros entre estudiantes “Construyendo Feminismos desde la Universidad”, así como diversas formaciones específicas.

La medida 1.1.4 no se ha podido realizar todavía debido a que no se ha podido contar con el presupuesto necesario para que se pueda ofrecer una formación por personal experto.

La 1.1.5 no se ha realizado todavía porque se ha priorizado la realización de otros estudios, como el relativo a acoso. En cualquier caso, la periodicidad prevista era durante la vigencia del Plan, por lo que se considera que todavía hay tiempo para su realización.

---

<sup>1</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/informes>

EJE 1	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.2 Asegurar la formación en materia de igualdad de género, discriminación y estereotipos para todo el personal de la Universidad de Extremadura	1.2.1 Mantener y actualizar la oferta anual de cursos en materia de igualdad de género en los Planes de Formación del PAS y del PDI de la Universidad de Extremadura	Gerencia (FORPAS) y Vicerrectorado de Planificación Académica (SOFD)	Anual	Realizado
		1.2.2 Garantizar que el curso de formación de Profesorado Novel incluya contenidos relativos a la igualdad de género y los estereotipos que generan discriminaciones	Servicio de Orientación y Formación Docente	Anual	Realizado

Desde la Oficina para la Igualdad se han programado talleres básicos en materia de igualdad y violencia de género que se han realizado durante los años 2021 y 2022 en las sedes de Plasencia, Cáceres y Badajoz (SOFD); también en los años 2021 y 2022 se ha realizado un taller orientado al PAS en formato virtual (FORPAS). Por su parte, PDI de la Universidad ha desarrollado otros talleres relacionados con la igualdad, como el taller sobre lenguaje no sexista en el ámbito universitario realizado en 2021.

Respecto al curso de formación del profesorado novel, los contenidos relativos a igualdad e información sobre los recursos disponibles se han impartido por parte de la Oficina para la Igualdad durante las ediciones de 2021 y 2022, tanto en las sedes de Cáceres como en Badajoz.

EJE 1	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.3 Visibilizar a las mujeres científicas, académicas y profesionales, tanto en el ámbito universitario como en enseñanzas previas	1.3.1 Identificar con nombre de mujeres académicas y científicas espacios de la Universidad de Extremadura	Rectorado	Durante la vigencia del Plan	No realizado
		1.3.2 Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas que imparten conferencias en actos institucionales, personal invitado a los actos y Doctorado Honoris Causa	Rectorado / Consejo de Gobierno	Durante la vigencia del Plan / *con revisión bianual	No realizado
		1.3.3 Realizar acciones de visibilidad de las mujeres científicas e investigadoras orientadas a alumnado de enseñanzas previas a la Universidad (colaboración con Fundecyt, Feria de Ciencias, Feria educativa)	Vicerrectorado de Estudiantes / Servicio de Cultura Científica / Oficina para la Igualdad	Anual	Realizado

Desde Cultura Científica, junto con Fundecyt-PCTEx, anualmente realizan actividades para visibilizar a las mujeres científicas con actividades como “La ciencia femenina del cambio climático” 11/02/2022, “Mujer, Ciencia y techos de cristal” 02/02/2021 o Mesa redonda “La mujer en la ciencia - Promoción de las vocaciones STEAM” durante la Feria de Ciencias de 2021.

Por otro lado, desde la Oficina para la Igualdad se ha participado en la edición de 2022 de la Feria Educativa, tanto en las sedes de Cáceres como en Badajoz, pudiendo difundir entre el estudiantado de enseñanzas previas a las universitarias la existencia de la Oficina y los recursos disponibles en la Universidad en materia de igualdad y diversidad.

EJE 1	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.4 Implementación del lenguaje inclusivo en la documentación y normativas de la Universidad de Extremadura	1.4.1 Facilitar el uso del lenguaje inclusivo mediante la elaboración de una guía al efecto. Ponerla a disposición de la comunidad universitaria a través de la web de la Universidad y envío a los Centros	Oficina para la Igualdad	Durante el primer año de vigencia	Realizado
		1.4.2 Revisar del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones normativas de la Universidad de Extremadura	Oficina para la Igualdad	Durante la vigencia del Plan	En proceso
		1.4.3 Revisar la documentación de uso interno de la Universidad de Extremadura (formularios, etc.) y de la web, para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y la inclusión de la perspectiva de género	Oficina para la Igualdad	Durante la vigencia del Plan	No realizado

En la web de la Oficina para la Igualdad puede encontrarse un apartado a disposición de la comunidad universitaria sobre recursos para un uso no sexista del lenguaje<sup>2</sup>. Por su parte, el uso del lenguaje no sexista es contenido de la formación realizada al PAS por parte de la Oficina para la Igualdad, además de haberse desarrollado una formación específica para PAS y PDI durante el año 2021.

Las disposiciones normativas de las que se ha hecho una revisión del lenguaje han sido aquellas normativas nuevas en las que los diferentes vicerrectorados responsables han solicitado la colaboración técnica de la Oficina para la Igualdad. En este sentido, se han revisado las siguientes normativas: II Convenio Colectivo PDI Universidad de Extremadura; Normativa para cambios de adscripción del personal docente e investigador funcionario y laboral de la Universidad de Extremadura; Normativa que regula la organización y el funcionamiento de las comisiones

<sup>2</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/recursos-sobre-lenguaje-no-sexista>

de calidad de titulación; Normativa de trabajo fin de grado y máster de la Universidad de Extremadura; Normativa Específica de Bolsas de Trabajo y Cobertura Temporal de Plazas; Normativa de contratación del profesorado en régimen laboral de la Universidad de Extremadura; Normativa para la elección de profesoras y profesores eméritos; Normativa de Doctoral; Normativa de Reconocimiento y Transferencia de Créditos de la Universidad de Extremadura; Normativa de procedimiento de los concursos de acceso a plazas de cuerpos docentes de la Universidad de Extremadura; Reglamento de la Escuela Internacional de Doctorado.

Por su parte, no se ha podido realizar una revisión de la documentación de uso interno. Desde la Oficina para la Igualdad se ofrece el apoyo técnico, el asesoramiento y se ponen a disposición los recursos necesarios. Además, en ocasiones, se contacta con el servicio o unidad responsable con el objetivo de que se corrija alguna cuestión. Sin embargo, es imposible para la Oficina realizar efectivamente estos cambios, ya que la documentación y edición de la web depende de todos los servicios, unidades y centros de la Universidad.

EJE 1	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1.5 Contar con datos desagregados por sexo relativos a todos los aspectos de incidencia en la comunidad universitaria	1.5.1 Desagregar por sexo todos los datos y estadísticas producidas y publicadas por la Universidad de Extremadura	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia / Oficina de Transparencia y Datos Abiertos / Gerencia	Durante los dos primeros años de vigencia	En proceso

Desde el portal web de Open Data<sup>3</sup> se ha realizado un esfuerzo por contar con datos desagregados relativos a diversas cuestiones de la Universidad de Extremadura. Los datos que no se encuentran disponibles en la web pueden ser recabados y desagregados por el citado servicio.

Por tanto, cabe entender que se cuenta con la capacidad de desagregar los datos, aunque no todos ellos se encuentran publicados. Por ello, se debe trabajar durante el periodo siguiente en que tengan en cuenta los datos desagregados y se publiquen para el acceso del público en general.

<sup>3</sup> <https://opendata.unex.es/uex-en-cifras/estadisticas-globales>

## EJE 2: DOCENCIA

EJE 2	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
DOCENCIA	<b>2.1 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de calidad de las titulaciones y en los planes docentes</b>	2.1.1 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad de la Universidad de Extremadura	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia	Durante la vigencia del Plan	No realizado
		2.1.2 Realizar talleres sobre perspectiva de género orientados a las Comisiones de Calidad de las titulaciones en los que participará, al menos, una persona de cada Comisión	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia / Oficina para la Igualdad	Durante los dos primeros años de vigencia	Realizado
		2.1.3 Las Comisiones de Calidad incluirán en sus informes anuales un apartado relativo a la perspectiva de género en la Titulación	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia	Durante la vigencia del Plan	En proceso

Durante el mes de diciembre de 2022 se han realizado las formaciones previstas, con una asistencia de 92 personas pertenecientes a 63 Comisiones de Calidad de Titulaciones. Se prevé que, en los futuros informes anuales de las mismas, estas añadan el apartado relativo a la perspectiva de género.

EJE 2	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
DOCENCIA	2.2 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de tutorización del alumnado	2.2.1 Formación específica a las personas que coordinen el Plan de Acción Tutorial de cada Centro de la Universidad de Extremadura	Oficina para la Igualdad / Unidad de Atención al Estudiante	Durante la vigencia del Plan	No realizado

No realizada, pero cuenta con una periodicidad amplia, por lo que puede desarrollarse más adelante.

EJE 2	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
DOCENCIA	2.3 Asegurar la formación al PDI en materia de la aplicación de la perspectiva de género en la docencia universitaria y para la adaptación de contenidos para dar cumplimiento a lo previsto en la diversa legislación de igualdad	2.3.1 Realizar actividades sobre perspectiva de género en la docencia universitaria (talleres, jornadas o bases de datos de materiales)	Oficina para la Igualdad	Bianual	Realizado

Durante 2020 se realizaron las Jornadas “Perspectiva de género en la docencia universitaria”, y durante el año 2021 el Proyecto de Innovación Docente “Transformación de la docencia universitaria para la igualdad de género”. En dicho proyecto participaron 17 docentes de 11 titulaciones diferentes, realizándose una revisión de las programaciones de las asignaturas, así como la recopilación de materiales útiles y buenas prácticas. Todo este material se encuentra a disposición de toda la comunidad universitaria en la web de la Oficina para la Igualdad<sup>4</sup>. En el año 2022 el Proyecto de Innovación Docente “Inclusión de la perspectiva de género o estudios de género en los trabajos fin de grado (TFG) de la Universidad de Extremadura” centró la transformación en los trabajos fin de estudios.

Desde su creación en 2019, el “Seminario Permanente de Investigación y Docencia desde el Feminismo”<sup>5</sup>, reúne a PDI de la UEx que realiza su labor docente e investigadora desde una perspectiva feminista. En la web de la Oficina es posible consultar<sup>6</sup> algunas de las líneas de investigación y trabajos realizados.

---

<sup>4</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/recursos>

<sup>5</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/funciones/seminario-permanente-de-investigacion-y-docencia-desde-el-feminismo>

<sup>6</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/investigacion-con-perspectiva-de-genero-y-estudios-de-genero-en-la-uex>

### EJE 3: INVESTIGACIÓN

EJE 3	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
INVESTIGACIÓN	<b>3.1 Visibilizar y promover las investigaciones realizadas en la Universidad de Extremadura en cuestiones relacionadas con la igualdad de género o mediante la aplicación de la perspectiva de género</b>	3.1.1 Mantener la convocatoria anual de Premios a trabajos fin de estudios en materia de igualdad de género, como continuación de la I Edición desarrollada en 2020	Oficina para la Igualdad	Anual	Realizado
		3.1.2 Dar visibilidad a las investigaciones que se vengán desarrollando desde la Universidad de Extremadura sobre igualdad de género o aplicando la perspectiva de género mediante actividades y/o publicaciones expresas en web y redes	Oficina para la Igualdad	Anual	Realizado

Desde 2020 se han convocado anualmente los Premios a mejor Trabajo Fin de Estudios en materia de Igualdad, se puede consultar los trabajos premiados en los informes anuales de la Oficina para la Igualdad.

En las redes sociales, así como en la web, tanto de la Universidad de Extremadura como de la Oficina para la Igualdad, se difunden todas aquellas investigaciones realizadas en esta materia.

Anualmente también se realiza un Seminario de Estudiantes sobre investigaciones en materia de igualdad.

El Seminario permanente de Investigación y Docencia desde el Feminismo, se reúne anualmente para compartir las diferentes líneas de investigación realizadas.

EJE 3	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
INVESTIGACIÓN	3.2 Fomentar la participación de las mujeres en los grupos y proyectos de investigación	3.2.1 Mantener datos desagregados por sexo sobre la concesión de ayudas a la investigación en las diversas convocatorias. Incluir datos desagregados por sexo relativos a los contratos celebrados en el marco del art. 83 LOU	Vicerrectorado de Investigación	Anual	Realizado
		3.2.2 Promover la composición paritaria entre mujeres y hombres de la Comisión de Investigación de la Universidad de Extremadura	Vicerrectorado de Investigación	Durante la vigencia del Plan	No realizado
		3.2.3 Implantar el Programa Innovatia 8.3 y sus acciones formativas en la investigación y transferencia	Vicerrectorado de Investigación	Anual	No realizado

Los datos facilitados desde Open Data, y relativos a las ayudas y contratos son los siguientes:

	IP	Art. 83	Plan Regional	Plan Estatal	Internacionales	Prog. Propio	Otros
Número total	HOMBRE	398	209	69	7	6	13
	MUJER	111	82	33	1	6	3
Cantidad total	HOMBRE	5,320.836'05 €	9,991.466'09 €	6,975.644'71 €	3,673.500'21 €	45.441'49 €	323.914'31 €
	MUJER	711.027'82 €	3,875.804'49 €	1,839.398'00 €	18.900'00 €	46.000'00 €	31.000'00 €

Las Medidas 3.2.2 y 3.2.3 no han sido desarrolladas por los servicios correspondientes.

## EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 4	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1 Asegurar las condiciones igualitarias y no discriminatorias en el acceso a los puestos de trabajo de la Universidad de Extremadura	4.1.1 Revisar con perspectiva de género las normas reguladoras de los procesos de selección de la Universidad de Extremadura para eliminar elementos de discriminación indirecta y de lenguaje sexista. Evitar cláusulas o condiciones discriminatorias en las convocatorias y en los procesos de selección y de promoción del personal	Comisión de Igualdad	Durante los dos primeros años de vigencia	No realizada
		4.1.2 Obtener datos estadísticos desagregados por sexo de las personas que se presenten a plazas y concursos y las que superen los procesos de selección	Vicerrectorado de Profesorado / Gerencia	Anual	No realizada
		4.1.3 Trasladar a la normativa de la Universidad de Extremadura las disposiciones vigentes relativas a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso del PDI y del PAS, y en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS y velar por su cumplimiento	Comité de Empresa de la Universidad de Extremadura (Mesa Negociadora)	Durante el primer año de vigencia	Realizado

La Comisión de Igualdad ha comenzado a plantear la metodología y pasos necesarios para el desarrollo de la medida 4.1.1, pero todavía no ha concluido.

No se cuenta con los datos desagregados por sexo de las personas que concurren y superan los procesos selectivos.

La normativa vigente en relación con la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones se encuentra trasladada en la siguiente normativa: III Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del PAS Funcionario; IV Convenio Colectivo personal laboral de Administración y Servicios de la UEx; Normativa de contratación del profesorado en régimen laboral de la UEx; Normativa de procedimiento de los concursos de acceso a plazas de cuerpos docentes de la UEx.

EJE 4	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.2 Conocer la situación profesional del personal de la Universidad de Extremadura mediante datos desagregados por sexo	4.2.1 Elaborar un informe anual de datos desagregados por sexo, de la distribución de la plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas del personal de la Universidad de Extremadura	Servicio de Recursos Humanos	Anual	En proceso
		4.2.2 Realizar la auditoría retributiva prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Oficina para la Igualdad	Durante el primer año de vigencia	En proceso

En relación con este objetivo, nos remitimos al apartado específico sobre Auditoría Retributiva que se recoge en este Informe de seguimiento.

EJE 4	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
<b>ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>4.3 Asegurar condiciones de igualdad y no discriminación en el acceso a complementos y promoción del personal de la Universidad de Extremadura</b>	4.3.1 Revisar los criterios establecidos en el programa Docencia para adaptarlos a la realidad de las medidas de conciliación previstas y que las mismas no repercutan negativamente en las evaluaciones del profesorado	Vicerrectorado de Calidad y Estrategia	Durante la vigencia del Plan	<b>No realizado</b>

La medida no se ha realizado en la revisión realizada al Programa Docencia. Además, se han detectado problemas en algunos departamentos en relación con los informes y asistencias que deberá atenderse en el futuro.

## EJE 5: CONCILIACIÓN

EJE 5	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
CONCILIACIÓN	5.1 Adaptar la normativa de la Universidad de cara a facilitar la conciliación de la vida universitaria y personal	5.1.1 Modificar la normativa sobre asignación de docencia con los siguientes objetivos: - Facilitar la elección de asignaturas (POD) a quienes se han incorporado recientemente al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. - Evitar que asuman docencia sobrevenida quienes se hayan incorporado recientemente al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad	Vicerrectorado de Profesorado	Durante la vigencia del Plan	No realizado
		5.1.2 Los Centros adaptarán su normativa de elección de grupo y de adjudicación de plazas de prácticas externas para que se incluya la posibilidad de cambios por causa de conciliación	Vicerrectorado de Estudiantes / Direcciones de los Centros	Durante la vigencia del Plan	En proceso

La medida 5.1.1 no se ha realizado.

Las direcciones de los centros han sido informadas de la necesidad de implementar la medida 5.1.2. En algunos casos se ha realizado la adaptación y en otros todavía no. Será necesario atender a las distintas realidades

EJE 5	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
CONCILIACIÓN	5.2 Analizar el teletrabajo en el contexto de la Universidad de Extremadura y su relación con la conciliación	5.2.1 Realizar un estudio sobre el teletrabajo y el trabajo deslocalizado y sus implicaciones en la conciliación en el marco específico de la Universidad de Extremadura	Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	No realizado

Medida no realizada, ya que se han priorizado estudios como el de acoso. En cualquier caso, la periodicidad es amplia, por lo que todavía hay tiempo para su realización.

EJE 5	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
CONCILIACIÓN	5.3 Ofrecer información a la comunidad universitaria sobre medidas de conciliación disponibles y conocer el grado de implementación de las mismas	5.3.1 Elaborar una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Universidad de Extremadura” en la que se recojan los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. La guía se encontrará disponible en la web de la Oficina para la Igualdad	Comisión de Igualdad	Durante el primer año de vigencia	No realizado
		5.3.2 Realizar un estudio sobre el conocimiento y el grado de satisfacción del personal de la Universidad de Extremadura con las medidas existentes de conciliación y corresponsabilidad	Comisión de Igualdad	Durante los dos primeros años de vigencia	No realizado
		5.3.3 Elaborar un Informe anual con datos sobre medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo	Servicio de Recursos Humanos (Gerencia y Vicerrectorado de Profesorado)	Anual	En proceso

Las medidas 5.3.1 y 5.3.2 no se han podido realizar todavía. Se está en proceso de elaborar la guía prevista en la medida 5.3.1 y se ha asignado el trabajo, pero todavía no se ha concluido.

El Servicio de RRHH ha informado de las medidas de conciliación solicitadas, aunque no se ha elaborado un informe propiamente dicho. En este sentido, los datos estadísticos relativos al tiempo de vigencia del Plan de Igualdad, son los siguientes:

		2021	2022
Sexo		Conciliación Familiar	Conciliación Familiar
Excedencia	Mujeres	5	5
	Hombres	8	7
Ausencia	Mujeres	41	45
	Hombres	51	41

EJE 5	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
CONCILIACIÓN	5.4 Implantación de medidas específicas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral	5.4.1 Crear un grupo de trabajo específico que incorpore a representantes de las direcciones de centros, Vicerrectorado de Profesorado, Defensor Universitario y Oficina para la Igualdad, con el objetivo de analizar los posibles problemas derivados de los horarios de docencia y la conciliación	Oficina para la Igualdad	Durante los dos primeros años de vigencia	No realizado
		5.4.2 Realizar un proyecto para la implantación del servicio de ludoteca en los diferentes campus de la Universidad de Extremadura	Oficina para la Igualdad	Durante la vigencia del Plan	No realizado

Todavía no se ha conseguido la coordinación necesaria por parte de las partes previstas en la implementación y desarrollo de la medida 5.4.1. Respecto a la medida 5.4.2 no se ha podido contar, hasta el momento, con el soporte técnico necesario para un proyecto de estas características. Sin embargo, todavía no ha terminado la periodicidad prevista.

## EJE 6: SALUD LABORAL

EJE 6	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
SALUD LABORAL	6.1 Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la salud laboral y la evaluación de riesgos laborales	6.1.1 Incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales de los puestos de la Universidad de Extremadura	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales / Comité de Seguridad y Salud Laboral	Durante la vigencia del Plan	En proceso
		6.1.2 Realizar un Informe con las evaluaciones realizadas en materia de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo para el embarazo y la lactancia	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Anual	Realizado
		6.1.3 Garantizar la presencia de una persona con experiencia en la aplicación de la perspectiva de género en el Comité de Seguridad y Salud Laboral	Gerencia	Durante la vigencia del Plan	Realizado

La realización de la medida 6.1.1 requiere de un considerable grado de conocimientos específicos en aplicación de la perspectiva de género. De momento no ha sido posible realizar esta incorporación adecuadamente.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales publica la información sobre evaluaciones de riesgos realizadas sobre puestos de trabajo para el embarazo y lactancia<sup>7</sup>.

La Directora de la Oficina para la Igualdad forma parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral (medida 6.1.3).

<sup>7</sup> [https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/servicios/servicio\\_prevencion/documentos/Procedimientos/PR1103.pdf](https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/servicios/servicio_prevencion/documentos/Procedimientos/PR1103.pdf)

## EJE 7: ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 7	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	7.1 Conseguir una Universidad libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género	7.1.1 Revisar de forma periódica, con base en criterios de eficacia y efectividad, el protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razones de identidad de género u orientación sexual de la Universidad de Extremadura	Comisión de Igualdad	Bianual	Realizada
		7.1.2 Realizar un estudio específico sobre acoso en el ámbito universitario	Oficina para la Igualdad	Durante los dos primeros años de vigencia	Realizada

Durante 2022 se ha realizado un estudio sobre acoso en la Universidad, para que, tras su análisis la Comisión de Igualdad pueda extraer conclusiones de cara a una posible modificación del actual protocolo. Por otra parte, desde la Oficina para la Igualdad se ha realizado la citada revisión del protocolo de acoso e identificado las principales necesidades de revisión.

Tanto los resultados definitivos del estudio como la revisión del Protocolo se harán efectivos a inicios de 2023.

EJE 7	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	7.2 Asegurar la formación para todo el personal de la Universidad de Extremadura en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género	7.2.1 Mantener la oferta anual de cursos relativos al acoso y a las herramientas disponibles frente al mismo en los Planes de Formación del PAS y del PDI de la Universidad de Extremadura	Gerencia (FORPAS) y Vicerrectorado de Planificación Académica (SOFD)	Anual	Realizado
		7.2.2 Garantizar que el Curso de Formación de Profesorado Novel incluya contenidos relativos a la sensibilización, formación y prevención respecto de situaciones de violencia de género, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo	Servicio de Orientación y Formación Docente (SOFD)	Anual	Realizado

Como formación específica cabe destacar el “Curso para la convivencia y el buen trato. Acoso, violencia de género y su abordaje”, orientado a PAS y PDI, y del que nace la Red Universitaria Frente al Acoso y la Violencia de Género<sup>8</sup>. Una propuesta que nace tras identificar las dificultades existentes sobre detección de este tipo situaciones en la Universidad de Extremadura. Por ello, desde la Oficina para la Igualdad se impulsó esta iniciativa que facilita la atención a la comunidad universitaria a través de personas formadas que puedan ser referencia en cada centro ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad o expresión de género, así como posibles situaciones de violencia de género. Esta red, coordinada con la Oficina para la Igualdad, está compuesta por voluntariado perteneciente a PDI y PAS de la UEx con sensibilidad en esta materia y que ha realizado una formación específica para poder detectar, acompañar

<sup>8</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/oficinas/igualdad/red-universitaria-frente-al-acoso-y-la-violencia-de-genero>

y derivar a personas que están viviendo situaciones de acoso y/o violencia de género. El curso permanece activo, ya que nuevas personas interesadas han solicitado su realización.

Por su parte y como se ha comentado, desde la Oficina para la Igualdad se han programado talleres básicos en materia de igualdad y violencia de género que se han realizado durante los años 2021 y 2022 en las sedes de Plasencia, Cáceres y Badajoz (SOFD); también en los años 2021 y 2022 se ha realizado un taller orientado al PAS en formato virtual (FORPAS).

Respecto al curso de formación del profesorado novel, los contenidos relativos a igualdad e información sobre los recursos disponibles se han impartido por parte de la Oficina para la Igualdad durante las ediciones de 2021 y 2022, tanto en las sedes de Cáceres como en Badajoz.

EJE 7	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	7.3 Conocer la eficacia e implementación de las medidas previstas para víctimas de violencia de género en la Universidad Extremadura	7.3.1 Elaborar un Informe anual relativo a las medidas solicitadas por razón de violencia de género por parte de la comunidad universitaria, tanto en el ámbito laboral, como en las adaptaciones del alumnado. La estadística deberá recoger, en su caso, las problemáticas detectadas en su implementación	Servicio de Recursos Humanos / Unidad de Atención al Estudiante / Oficina para la Igualdad / Gerencia / Vicerrectorado de Profesorado	Anual	En proceso
		7.3.2 Fomentar las ayudas al estudio para estudiantes víctimas de violencia de género (tanto directa o como hijos e hijas) a través de los organismos oportunos (Ministerio o Junta), así como ayudas específicas en el Plan de Acción Social de la Universidad de Extremadura	Vicerrectorado de Estudiantes / Consejo Social / Oficina para la Igualdad	Anual	No realizada

El Servicio de RRHH y la Unidad de Atención al Estudiante han informado de las medidas de atención solicitadas, aunque no se ha elaborado un informe propiamente dicho. En este sentido, los datos estadísticos relativos al tiempo de vigencia del Plan de Igualdad, refieren una mujer trabajadora y dos estudiantes. En ninguno de los casos se reportan dificultades en la implementación de las medidas.

Respecto a la medida 7.3.2 cabe destacar que existe exención de tasas específica para víctimas de violencia de género prevista en el Decreto por el que se fijan los precios públicos de enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales en la Universidad de Extremadura que se elabora anualmente<sup>9</sup>. Sin embargo, el Plan de Acción Social de la Universidad no contempla ayudas específicas en este sentido.

<sup>9</sup> <https://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/servicios/siaa/faq/exenciones-1>

## EJE 8: REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

EJE 8	Objetivo	Medida	Órgano responsable	Periodicidad	Cumplimiento (diciembre 2022)
REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN	8.1 Alcanzar una composición paritaria entre mujeres y hombres en los órganos de representación y gobierno de la Universidad de Extremadura	8.1.1 Mantener reuniones con cada una de las Direcciones de Centros para explicar la importancia de la paridad en los órganos	Oficina para la Igualdad	Durante los dos primeros años	En proceso
		8.1.2 Las designaciones que realicen el Consejo de Gobierno y el Claustro de la Universidad de Extremadura para los diversos órganos deberán hacerse de forma paritaria	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan	No realizada
		8.1.3 Evaluar la paridad en los cargos de libre designación nombrados en la Universidad de Extremadura	Oficina para la Igualdad	Anual	Realizada
		8.1.4 Compromiso de las organizaciones sindicales de la elaboración de listas paritarias en las elecciones a representación del personal. La paridad se dará en cada tramo de 5 personas de cada lista	Organizaciones sindicales presentes en la Universidad de Extremadura	Durante la vigencia del Plan	No se puede analizar
		8.1.5 Desarrollar campañas específicas de fomento de la participación de las mujeres en la representación estudiantil	Consejo de Estudiantes de la Universidad de Extremadura	Durante la vigencia del Plan	No realizada
		8.1.6 Composición paritaria del grupo de personas asesoras de la Oficina del Defensor Universitario	Defensor Universitario	Anual	No realizada
		8.1.7 Inclusión como persona asesora del Defensor Universitario a una persona con conocimiento y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género	Defensor Universitario	Anual	No realizada

La medida 8.1.4 no se puede evaluar ya que no se han realizado elecciones sindicales en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Respecto de la medida 8.1.1, si bien no se han producido las reuniones presencialmente, sí que se han enviado a las direcciones de los centros la información relativa al Plan de Igualdad y muchos de ellos han designado a una persona de referencia en el centro para las cuestiones relacionadas con el cumplimiento del Plan, así como indicación expresa de aquellas medidas que les atañen directamente.

Respecto a la medida 8.1.3, se han nombrado 12 cargos de libre designación en el periodo de vigencia del Plan, de los cuales 5 han sido ocupados por mujeres (el 41,7% del total) y 7 por hombres (58,3% del total). Con ello, la paridad de las designaciones ha sido evaluada para este Informe.

## CUADRO RESUMEN

EJE	NÚMERO DE MEDIDAS				
	Total	Realizadas	En Proceso	No realizadas	No se ha podido analizar
1.- VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	14	7	2	5	0
2.- DOCENCIA	5	2	1	2	0
3.- INVESTIGACIÓN	5	3	0	2	0
4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	6	1	2	3	0
5.- CONCILIACIÓN	8	0	2	6	0
6.- SALUD LABORAL	3	2	1	0	0
7.- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	6	4	1	1	0
8.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN	7	1	1	4	1
TOTAL	54	20	10	23	1

EJE	NÚMERO DE MEDIDAS NO REALIZADAS CUYA PERIODICIDAD PREVISTA YA HA CONCLUIDO
1.- VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1
2.- DOCENCIA	0
3.- INVESTIGACIÓN	1
4.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	2
5.- CONCILIACIÓN	3
6.- SALUD LABORAL	0
7.- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	1
8.- REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN	2
TOTAL	10

## CONCLUSIONES

Como puede observarse a partir de la información recogida en las tablas, el grado de implementación del Plan de Igualdad en este momento de mitad de su vigencia, es medio en general. Podemos dedicar especial atención a lo siguiente:

1.- Hay que prestar especial atención a las medidas no realizadas para las que el Plan de Igualdad preveía una periodicidad anual, durante el primer año de vigencia del Plan o durante los dos primeros años de vigencia del Plan. Si bien para las medidas para las que se preveía su implementación a lo largo de la vigencia del Plan, todavía hay margen de tiempo, no ocurre lo mismo en aquellas cuya periodicidad ha pasado. Desde la Comisión de Igualdad se prestará especial atención a que las mismas puedan ser implementadas a la mayor brevedad posible.

2.- Se observa más dificultad en la realización de aquellas medidas que no dependen directamente del impulso de la Oficina para la Igualdad. Incluso en el caso de alguna de las medidas cuya responsabilidad recae en la Oficina para la Igualdad, no se han implementado en mayor medida aquellas a realizar necesariamente en colaboración con otros servicios y unidades.

A este respecto, es necesario hacer hincapié en que el cumplimiento del Plan de Igualdad es una obligación transversal para toda la comunidad universitaria. Desde la Comisión de Igualdad se trabajará para que todas las unidades y servicios sean conscientes de sus obligaciones con respecto al Plan de Igualdad para lograr un óptimo cumplimiento en el tiempo que queda de su vigencia.

3.- Si bien el número de medidas realizadas y no realizadas es más o menos equilibrado en todos los ejes, cabe destacar el Eje 5, dedicado a medidas en materia de conciliación, donde no se ha cumplido ninguna de las medidas previstas. Esta realidad resulta especialmente preocupante en un eje básico para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral y la corresponsabilidad en materia de cuidados.

Desde la Comisión de Igualdad se prestará especial atención en el impulso de las medidas previstas en este Eje, por su importancia estratégica para los fines del Plan.

4.- En el mismo sentido, destaca que solo una de las medidas del Eje 8, relativo a representación y participación, se ha realizado. El Informe Diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad indicaba una importante brecha entre mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones. Por ello, este Eje también se revela estratégico de cara a la igualdad en el ámbito universitario y en el que deberá prestarse especial atención durante el resto de la vigencia del Plan de Igualdad.

Este Informe de Seguimiento al III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Extremadura debe indicarnos el camino a seguir en su implementación, a qué cuestiones se debe prestar especial atención, así como interpelar a toda la comunidad universitaria en la necesidad de su cumplimiento.